Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Департамент федеральной службы занятости населения
по Республике Карелия
Петрозаводский государственный университет

Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России

Сборник докладов по материалам
Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции с международным участием

Книга II

Петрозаводск 2004

ББК 65.9 (2Р) 24
С 744
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744 **Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России:** Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием / ПетрГУ. – Петрозаводск, 2004. – 248 с.

ISBN 5-8021-0431-7

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в Республике Карелия и регионах России. Проводятся анализ рынка труда и прогнозирование систем образования и работы центров занятости населения в условиях рыночной экономики.

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 5-8021-0431-7

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2004

ОБЗОР РЕГИСТРИРУЕМОГО РЫНКА ТРУДА СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ЗА ПЕРИОД 2001-2003 ГОДОВ

М. В. Анненков, Г. А. Заводовский, Е. Е. Фролова

Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, г. Петрозаводск
depzan@onego.ru

Ситуация на селе никогда не была простой. С началом реформ и преобразований форм собственности жизнь сельских жителей в Республике Карелия резко ухудшилась. Произошла явная утрата положительного экономического и социально-культурного наследия советского периода. В сельской местности заметно упал объем услуг социальной инфраструктуры. Снизился уровень электрификации, газификации, дорожно-транспортного сообщения, информационного обслуживания, телекоммуникации и т. д. Прекращение деятельности основных работодателей, вызванное банкротством предприятий лесопромышленного комплекса, закрытием сельскохозяйственных предприятий и социальных учреждений, в том числе детских садов, школ, домов быта, клубов, фельдшерско-акушерских пунктов, оставило без работы сотни и тысячи людей.

Кризис экономики, который на селе переживался болезненней, чем в городе, сказался на качестве сельского населения. В отличие от городского, оно имеет более низкую продолжительность жизни и высокую естественную убыль на 1000 жителей за счет падения уровня рождаемости и роста смертности, а также значительную миграцию населения в трудоспособном возрасте. Вследствие оттока молодежи в город и за пределы республики в сельских населенных пунктах идет активное старение населения.

Уровень общей безработицы на селе превышает общереспубликанский показатель. На начало 2004 г. он составил 10,9% (по республике – 8,2%). В ряде населенных пунктов данный показатель достигал 30%. Уровень регистрируемой безработицы здесь также выше – 5,5% (по республике – 3,0%).

Тенденции развития сельского рынка труда в 2004 г. аналогичны трем предыдущим годом, поэтому анализ ситуации с занятостью и безработицей на селе проводился по годовым показателям.

(Справочно: по состоянию на 01.07.2004 г. ситуация с сельской безработицей не изменилась, т.е. регистрируемая безработица оставалась на уровне 5,5%, городская безработица снизилась на 0,4 п.п.).

Государственная служба занятости населения (ГСЗН) реализовала мероприятия по содействию занятости сельской рабочей силы. Однако в условиях массового спада производства, закрытия основных предприятий-работодателей, отсутствия рабочих мест на селе ее усилия не могли кардинально изменить положение на рынке труда. Согласно статистике, подавляющее большинство (почти 70%) лиц, обращающихся к услугам ГСЗН, получили статус безработного, и с

каждым годом их доля растет. Сельские жители пребывали в официальном статусе более длительные сроки. Средняя продолжительность незанятости на селе выше, чем по республике в целом (2003 г. – 4,34 мес., по республике – 3,48 мес.).

Избыточное предложение сельской рабочей силы на фоне ничтожно малого количества вакантных рабочих мест (далее – врм), заявленных на биржу труда, делало трудоустройство на селе весьма проблематичным. Низкий спрос оборачивался возрастающим числом претендентов на одну вакансию. Соотношение коэффициентов напряженности[1] в сельской местности и в целом по республике свидетельствовало об увеличении разрыва в уровне этих показателей. К концу 2003 г. на селе и по республике они составляли 12,4 и 2,9 чел./вак. соответственно.

В 2001-2003 гг. в сельской местности шло устойчивое сокращение спроса на рабочую силу. Так, если на конец 2001 г. фиксировалось 511 врм (14,5% от республиканской потребности – 3514 врм), то на 31.12.2003 г. – 446 врм (10,3% от 4347 врм) соответственно.

По состоянию на 01.04.2004 г. доля предприятий, расположенных в сельской местности, формирующих базу данных республиканской службы занятости, составила 11,3%, или 840 из 7554 хозяйствующих субъектов (далее – хс). В последние годы в среднем около 100 сельских работодателей впервые обращались в центры занятости населения за помощью при подборе кадров.

Основными партнерами службы занятости на селе являются учреждения образования, управления, здравоохранения, физической культуры и социального обеспечения, а также предприятия промышленности (в основном лесопромышленного комплекса), сельского хозяйства, торговли и общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства и др.

Анализ банка сельских вакансий показал, что примерно треть их поступила в службу занятости населения из сельскохозяйственной отрасли. На протяжении 2001-2003 гг. произошло увеличение заявленной потребности от предприятий промышленности, жилищно-коммунального хозяйства, лесного хозяйства, торговли и общественного питания. Наряду с этим учреждения управления, образования, здравоохранения, физической культуры и социального обеспечения значительно сократили объемы спроса на специалистов.

Государственные предприятия чаще других форм собственности прибегали к услугам службы занятости населения при подборе персонала. Их удельный вес в банке вакансий республиканской службы занятости[2] занимал в среднем около 70%. При этом с каждым годом росла доля заявленной потребности от частных фирм, а также предприятий смешанной российской собственности и собственности общественных организаций.

Увеличение заявок от частных фирм обусловлено перерегистрацией предприятий и переходом государственной собственности в частную. В пер-

[1] Нагрузка ищущих работу граждан на одно вакантное рабочее место.

[2] Здесь и далее речь идет о вакансиях, заявленных работодателями в сельской местности.

вую очередь это касается предприятий лесозаготовительного, лесоперерабатывающего, сельскохозяйственного и агропромышленного комплексов, ряд которых перешли в частные руки. Эти изменения не отразились на характеристике регистрируемого сельского спроса на рабочую силу.

Всего в органы республиканской службы занятости населения от предприятий, расположенных в сельской местности, поступило в 2003 г. 5291 врм. В структуре потребности преобладали вакансии временного и сезонного характера. В то же время наблюдалась динамика роста доли постоянных рабочих мест (табл. 1).

Таблица 1

Распределение вакансий, заявленных сельскими работодателями в органы службы занятости населения Республики Карелия в 2001-2003 гг. (по характеру работы), в%

Характер работы	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Временный	65,6	67,0	61,9
Сезонный	11,4	2,4	2,7
Постоянный	14,8	24,5	32,7

На селе при крайне ограниченном количестве вакантных рабочих мест эти вакансии невысокого качества.

В 2003 г. по каждой второй сельской вакансии (54,5%), заявленной в органы республиканской службы занятости населения, не была оговорена заработная плата. 29,0% вакансий содержали условия с заработком ниже прожиточного минимума (2649 руб. в IV кв. 2003 г.). Только в 2,6% заявок зарплата предлагалась выше средней по республике (5868 руб.). 72,1% вакантных рабочих мест были представлены без ограничений по полу. В 22,1% случаев требовались работники из числа мужчин, в 5,8% – женщин.

Подавляющее большинство вакансий содержали требования по рабочим профессиям (86,6%), в том числе квалифицированные рабочие (4-6 разряда) были востребованы в 4,1% вакансий. Спрос на служащих и специалистов был невелик (4,8%).

Требования наличия профессионального образования выдвигались работодателями только в 10% заявок. Наибольшим спросом пользовались профессионалы начального звена (72,3%), менее востребованы были работники со средним и высшим профессиональным образованием (15,1 и 12,6% соответственно).

На протяжении последних трех лет в структуре регистрируемой сельской потребности в рабочей силе наблюдалась положительная динамика спроса на дипломированных учителей, бухгалтеров.

Росла потребность в квалифицированных специалистах начального и среднего уровня, таких, как электромонтер, электрик, слесарь-сантехник, рамщик, столяр, электрогазосварщик, машинист котельной, водитель автомобиля.

В сельскохозяйственной отрасли отмечался рост спроса на животноводов, слесарей по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования.

Не снижался спрос на инженеров, слесарей-ремонтников (по ремонту автомобилей), станочников деревообрабатывающих станков, каменщиков, машинистов крана (экскаватора, бульдозера), водителей грузовых автомобилей, трактористов, дояров, кузнецов, продавцов продовольственных товаров, поваров, официантов.

Сохранялся рост потребности в специалистах лесозаготовительной отрасли (трактористах на трелевке и вывозке леса, вальщиках леса, обрубщиках сучьев, раскряжевщиках, чокеровщиках, сортировщиках древесины, транспортировщиках).

Наряду с этим требовалось меньшее количество некоторых работников социальной сферы (медицинских сестер, воспитателей, парикмахеров).

Несмотря на наличие спроса в вышеперечисленных специалистах, его величина мала по сравнению с массой неквалифицированного и низкоквалифицированного труда, востребованного сельскими работодателями.

Рынок труда в сельской местности в части соотношения рабочих мест и трудовых ресурсов имел свою специфику, отличную от региона в целом. Если в республике остро ощущался дефицит квалифицированных кадров рабочих и специалистов, необходимых для решения задач экономического развития, то в условиях стагнации сельской экономики, когда мизерный спрос представлен исключительно неквалифицированным трудом, явно обострялась проблема переизбытка рабочей силы, превышения предложения над ее спросом.

На селе квалификация многих граждан, ищущих работу, оказывалась просто невостребованной. Это подтвердили результаты сравнительного анализа данных о наличии свободных рабочих мест и состава безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости населения. По состоянию на 01.01.2004 г. безработные в сельской местности, которые имели навыки и опыт и владели профессией по перечню, включающему в себя около 120 наименований, не могли рассчитывать на вакантное рабочее место. Среди этих профессий выделялись библиотекарь, учитель начальных классов, воспитатель, социальный работник, электромеханик, монтер кабельного производства, маляр, машинист по стирке белья, ремонту спецодежды, контролер, монтер пути, киномеханик, контролер сбербанка, телефонист (телеграфист), оператор связи, животновод, зверовод, секретарь, оператор ПЭВМ, продавец непродовольственных товаров и продавец широкого профиля, швея, портной, парикмахер и др.

Невостребованность рабочей силы объясняется различными причинами. В частности, безработица на селе среди учителей, социальных работников, воспитателей, методистов, медицинских сестер, операторов связи, телеграфистов и т. д. была связана с сокращением социальной инфраструктуры, оптимизацией затрат на ее содержание.

Избыточное предложение специалистов бухгалтеров, экономистов, менеджеров, токарей, рамщиков, плотников, машинистов крана, водителей авто-

мобиля, инженеров (общего профиля) и работников других профессий было вызвано низким в послекризисный период спросом на кадры в традиционных отраслях и хозяйствах сельской экономики.

Незанятость многочисленных офисных работников (секретари-машинистки, делопроизводители, операторы ПЭВМ), юристы (правоведы, юрисконсульты) объяснялась неразвитостью рынка на селе, ограниченными возможностями для привлечения на работу молодых специалистов.

В то же время из-за высокой текучести и/или сезонности работ специалисты ряда профессий пользовались повышенным спросом. Если в течение года вакансии работников лесопромышленного комплекса по таким профессиям, как тракторист на трелевке и вывозке леса, навальщик-свальщик лесоматериалов, укладчик пиломатериалов, лесоруб, сортировщик древесины и т. д., в банке сельских вакансий службы занятости населения были представлены достаточно широко, то к концу года они замещались полностью. В отношении монтеров пути, машинистов котельной, продавцов, животноводов, доярок, швей, поваров и т. д. картина аналогичная. На конец года спрос на эти профессии со стороны работодателей либо отсутствовал, либо исчислялся единицами.

Работодателей, заявлявших о своих потребностях, порой не устраивали личностные (морально-психологические) характеристики претендентов на вакантные рабочие места или некоторых категорий занятого населения. Многие представители рабочего класса, особенно малоквалифицированная его часть, – жители отдаленных районов республики (так называемой глубинки), злоупотребляющие спиртными напитками, занимали пассивную, иждивенческую позицию. Они рисковали быть уволенными в первую очередь и при приеме на работу оказывались вне конкуренции.

Нередко безработные «профессионалы» отказывались от направлений на работу, выдаваемых службой занятости населения. В результате центры занятости населения вынуждены были выдавать разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, тогда как большинство мужского населения лесных поселков, владеющее нужной профессией, скажем, вальщик леса, оказывалось незанятым.

Проблема дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, актуальная для республики в целом, не менее остро стоит и в сельской местности. Одной из ее причин является подготовка кадров в учреждениях профессионального образования без учета реальных потребностей экономики и упразднение системы распределения выпускников. Это оборачивается разрывом цепи (прямой и обратной связи) между рынком профессионально-квалификационных услуг и запросами работодателей. Сегодня молодые дипломированные специалисты не стремятся пополнить ряды квалифицированных кадров в сельской местности. Об этом красноречиво свидетельствуют итоги проведения ярмарок вакансий “Карьера”, организованных для выпускников учреждений профессионального образования. Предложения со стороны сельских работодателей не привлекают молодых претендентов, любой ценой стремящихся остаться в городе, с которым

они связывают свои перспективы и профессиональный рост. Так, может случиться, что на селе в скором времени некем будет заменить стареющие кадры.

Анализ профессионального состава незанятых граждан, зарегистрированных в сельской местности по состоянию на 01.01.2004 г., свидетельствует о том, что практически каждый третий из них (1811 из 5401 чел.) до обращения в территориальные органы службы занятости населения выполнял работу, не требующую квалификации. Это разного рода рабочие, сторожа, дворники, уборщики, мойщики (посуды), грузчики, скотники, санитары, банщики и т. д. Вообще не владели никакой профессией (специальностью) 394 чел. (7,3%).

Низкие конкурентоспособные характеристики безработных сельчан вынуждали их обращаться к услугам службы занятости населения. Главная цель, которую они преследовали, – получение социального пособия. В условиях застойной сельской безработицы основная опасность заключается в том, что работники с квалификацией, потеряв работу и не имея перспектив вновь ее найти, теряют уверенность в себе, утрачивают привычку к труду, активную жизненную позицию, поддаются иждивенческим настроениям, многие деградируют.

Наиболее уязвимыми оказывались женщины. В составе безработных сельчан они в среднем составляли около 60%. Удельный вес сельской молодежи в составе регистрируемых безработных ниже общереспубликанского показателя. Тенденция старения сельского населения сказывалась на росте численности незанятых граждан предпенсионного возраста, доля которой к 2004 г. превысила общий показатель по Карелии (на 01.01.2004 г. – 19,7%, по республике – 18,5%).

Образовательный уровень сельских безработных был значительно ниже, чем в целом по республике. Удельный вес имеющих профессиональное образование на 01.01.2004 г. составлял 43,6% (по республике – 50,5%). Особенно велик был разрыв между долей безработных граждан с высшим образованием в сельской местности и по республике в целом. Соотношение этих показателей составило на 01.01.2004 г. 2,3 и 5,4% соответственно. Если в целом по республике перевес наблюдался в пользу лиц, владеющих профессией, то на селе доля незанятых граждан со средним общим образованием или вовсе не имеющих такового доминировала. Опасение вызывает сравнительно высокий процент необразованных (без среднего общего образования) безработных (на 01.01.2004 г. – 26,4% , по республике – 21,2%).

Как отмечалось выше, молодые специалисты после окончания профессионального учебного заведения не стремятся работать на селе. Поэтому в составе сельских безработных доля выпускников учреждений профессионального образования, особенно выпускников вузов, ниже республиканского показателя: на 1.01.2004 г. – 2,0% (3,5% соответственно). Профессиональные навыки тех, кто все-таки вернулся в село, оставались без применения, что отчасти вело к безработице среди выпускников.

Обращал на себя внимание тот факт, что доля сельчан, оставивших работу по собственному желанию, была значительно ниже данного показателя по

республике: на 01.01.2004 г. – 24,6% (30,1% соответственно). Подобная ситуация объясняется менталитетом сельских жителей. На селе по-прежнему труд воспринимается и как источник существования, и как обязательный атрибут жизненного уклада. Это заставляет людей работать и до последнего мириться со скудной зарплатой, выплачиваемой зачастую нерегулярно и с задержками. Кроме того, люди, не имея выбора, не спешат оставить свои рабочие места.

Снижение удельного веса уволившихся по собственному желанию происходило на фоне сравнительно высокой доли граждан, не приступавших к трудовой деятельности, а также не имеющих профессии (специальности). Достаточно велик был процент безработных сельчан, длительно (более года) не работавших: на 01.01.2004 г. – 26,6% (23,7% – по республике).

Социально уязвимые категории безработных граждан на селе были представлены в основном родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей. Причем доля многодетных родителей оказалась выше, чем в целом по республике, а доля одиноких родителей – ниже. Показательно, что удельный вес граждан, воспитывающих несовершеннолетних детей (том числе одиноких, многодетных родителей), с каждым годом уменьшается. Понятно, что пособие по безработице не может служит достаточной материальной поддержкой для воспитания детей. Изменения в законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» отменяют привилегии для лиц, имеющих иждивенцев (доплаты к пособию по безработице в виде материальной помощи на каждого иждивенца, предусмотренные в старом Законе). Эти и другие факторы заставляют людей выбирать между существованием на социальное пособие и жизнью на заработанное денежное вознаграждение. Факт уменьшения доли безработных родителей говорит в пользу выбора трудовой деятельности как средства к существованию.

В целом анализ сельской безработицы дает неутешительные выводы. Незанятость на селе является, безусловно, социальной проблемой. В деревнях и сельских населенных пунктах граждане, оставшиеся без работы, смирившиеся с нищетой, бездельем, зачастую страдающие алкоголизмом, утрачивают свои экономические возможности, теряют квалификацию и конкурентоспособность. Основным источником существования для многих становятся не труд, а социальное пособие, пенсия родителей, случайные заработки, сбор грибов и ягод, ловля рыбы. Для такой категории населения даже ведение натурального хозяйства затруднительно, так как требует начального капитала для закупки молодняка, семенного материала, удобрений, кормов и пр. В условиях спада сельской экономики, дефицита свободных рабочих мест предоставить работу таким людям крайне сложно.

Коэффициент трудоустройства[3] ищущих работу граждан на селе ниже, чем по республике в целом (2003 г. – 32,2% (43,0% соответственно)). Еще ниже процент трудоустройства официально зарегистрированных сельских безработных (2003 г. – 23,1% (30,5% – по республике)).

[3] Отношение числа трудоустроенных к общему числу граждан, состоящих на учете, с нарастающим итогом.

Оценивая трудоустройство ищущих работу граждан в сельской местности, можно отметить, что половина устроившихся на работу в 2003 г. вынуждена была заняться неквалифицированным трудом (53,1%, или 3232 из 6085 чел.). Профессии, по которым трудоустраивались граждане, расположились в порядке убывания следующим образом: продавец продовольственных товаров, водитель автомобиля, машинист котельной, монтер пути, слесарь (ремонтник), тракторист, плотник, социальный работник, бухгалтер, повар, электромонтер, охранник, электрик, электрогазосварщик, пекарь, швея, воспитатель. В число рейтинговых попали профессии лесопромышленного комплекса: вальщик леса, лесоруб, лесник, обрубщик сучьев, сортировщик древесины, навальщик-свальщик лесоматериалов, укладчик пиломатериалов, штабелевщик древесины, станочник деревообрабатывающих станков. Трудоустройство по остальным профессиям исчислялось единицами.

Клиенты службы занятости на селе чаще находили работу на государственных предприятиях (54,9% в 2003 г.). Большая часть (56% в 2003 г.) устраивалась на временные (сезонные) рабочие места.

Основные отрасли трудоустройства – промышленность (22,7% в 2003 г.), жилищно-коммунальное хозяйство (12,9%), сельское хозяйство (12,1%), торговля и общественное питание (9,2%), управление (7,3%), здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение (6,5%), образование (6%), лесное хозяйство (4,8%), транспорт и связь (4,2%), строительство (3,1%) и др.

В среднем около половины всех безработных граждан, состоящих на учете в центрах занятости населения республики, получали направления на собеседование с работодателями. В сельской местности этот показатель был значительно ниже (2003 г. – 25,4% от признанных безработными, 47,5% – по республике). Тем не менее на селе отмечалась более высокая эффективность работы по направлениям. Процент отказов от предложенной работы со стороны безработных сельчан был не так высок (2003 г. – 23,7% от получивших направления), как в целом по республике (34,4%).

Отрицательный результат посещения гражданином предприятия (отказ со стороны работодателя) встречался на селе значительно реже (2003 г. – 24,9%, 34,7% – по республике). В результате процент трудоустройства безработных граждан по направлениям службы занятости населения в сельской местности был выше, чем в целом по Карелии (2003 г. – 59,7% от получивших направления, 39,2% – по республике).

Высокая эффективность работы по направлениям в сельской местности объясняется прежде всего тем, что она протекает в рамках функционирования специальных программ содействия занятости (далее – спецпрограмм). Ищущие работу граждане в основном получают направления на общественные работы, по программам «Трудовая адаптация» (трудоустройство несовершеннолетних граждан), «Трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите». В 2003 г. в числе сельчан, нашедших работу, 33,8% (2054 из 6085 чел.) трудоустроились именно в рамках проведения спецпрограмм (табл. 2).

Таблица 2

Содействие трудоустройству на селе в рамках спецпрограмм в 2001-2003 гг.

	2001 г.			2002 г.			2003 г.		
	всего	село	%	всего	село	%	всего	село	%
Трудоустроено, в том числе:									
Несовершеннолетних граждан («Трудовая адаптация»)	8319	2774	33,3	4168	1720	41,3	4214	1490	35,4
Граждан, особо нуждающихся в соцзащите	1213	216	17,8	544	182	33,5	567	168	29,6
Участвовало в общественных работах	4433	2308	52,1	3086	1594	51,7	2667	1226	46,0
Направлено на профессиональное обучение	1906	417	21,9	2440	501	20,5	2968	719	24,2

Мероприятия активной политики на рынке труда представляются одним из приоритетных направлений деятельности ГСЗН на селе. К сожалению, динамика трех последних лет демонстрирует снижение численности сельских жителей – участников спецпрограмм. Кроме того, из-за отсутствия финансирования свернута такая хорошо зарекомендовавшая себя программа, как содействие самозанятости на селе. Единственное направление, по которому отмечается положительная динамика, – профессиональное обучение безработных граждан (рис. 1).

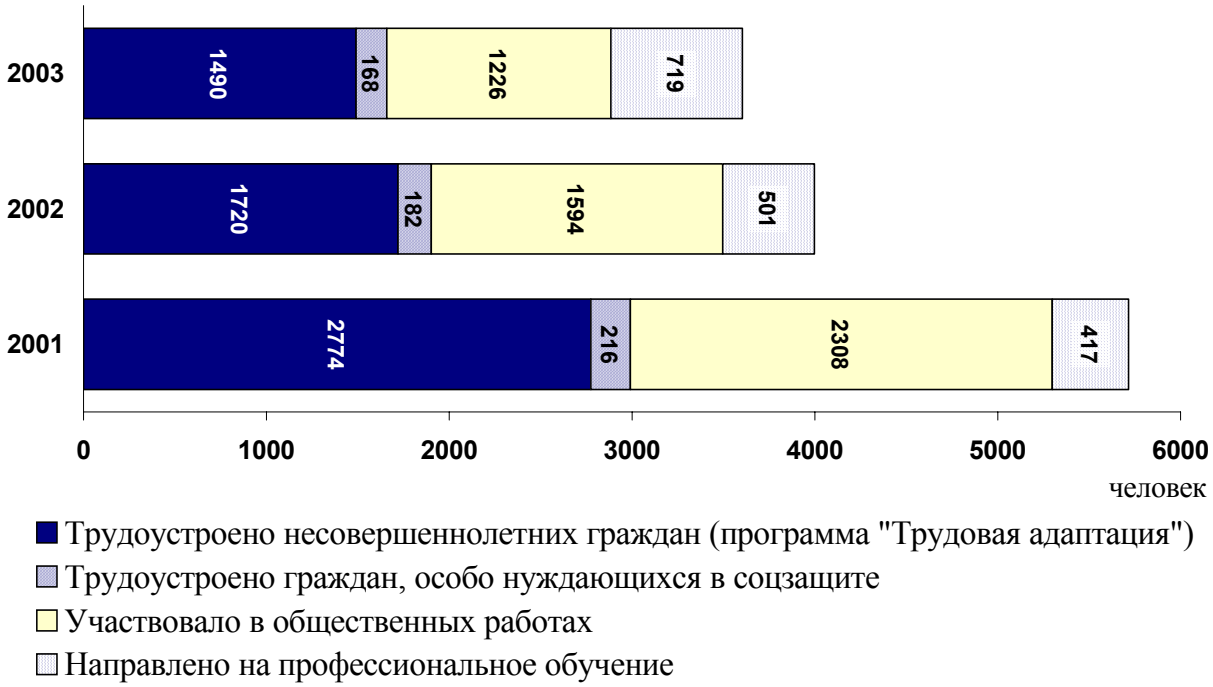


Рис. 1. Результаты проведения активных программ содействия занятости населения (человек)

Таким образом, ситуация с сельской занятостью становится критической. И хотя служба занятости имеет самое непосредственное отношение к проблемам занятости и безработицы на селе, решить их в одиночку ей не под силу.

Мероприятия активной политики занятости (общественные работы, трудоустройство особо нуждающихся в соцзащите), проведение которых необходимо в условиях роста сельской безработицы, призваны скорее возродить воспоминания о труде, нежели обеспечить сельским жителям стабильный заработок, гарантирующий достойное существование семьям.

Содействие самозанятости будет эффективно только при условии платежеспособного спроса среди сельчан на товары и услуги, производимые частными предпринимателями. Обучение безработных граждан профессиональным навыкам теряет смысл при отсутствии на селе рабочих мест, куда они могли бы трудоустроиться после прохождения профессионального обучения (переобучения, повышения квалификации).

Решение проблемы занятости на селе требует комплексного подхода. Первоначальным импульсом должно стать оживление сельской экономики, невозможное без инвестиций, дифференцированных в зависимости от перспективных направлений экономического развития районов (сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, лесозаготовительная, лесоперерабатывающая, горнодобывающая отрасли, туристический бизнес и др.).

Параллельно с этим нужно решать вопросы обеспечения производства молодыми квалифицированными кадрами. Для этого должен быть выработан механизм резервирования рабочих мест на устойчиво работающих предприятиях для устройства выпускников профессионального образования с одновременным оказанием им социальной поддержки.

Кроме того, важно заинтересовать молодых специалистов в реализации трудовой карьеры на селе, необходимо пропагандировать сельский образ жизни среди молодежи, ориентировать ее на получение профессий (специальностей), востребованных в сельской экономике.

Без решения этих сложнейших задач карельское село в скором времени может стать инкубатором безграмотной молодежи, хронических безработных, маргинальных элементов и, в конечном счете, будет обречено, в лучшем случае, на существование в рамках натурального подсобного хозяйства для обеспечения минимальных физиологических потребностей, в худшем – на вымирание.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: МНЕНИЯ, ВЗГЛЯДЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Р. В. Белая, М. В. Дьяконова

Институт экономики Карельского научного центра РАН
belaya@krc.karelia.ru; mdyakonova@krc.karelia.ru

В последние годы активно идет процесс привлечения иностранной рабочей силы в Россию из бывших стран СНГ, Вьетнама, Китая и др. Это подтолкнуло Правительство России к осуществлению контроля над миграцией рабочей силы. С октября 2002 г. на территории России действует закон о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, который регулирует отношения между иностранными гражданами – с одной стороны, органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами указанных органов, с другой стороны, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в РФ и осуществлением ими на территории РФ трудовой, предпринимательской и иной деятельности.

С целью определения основных тенденций и точек зрения относительно процесса трудовой миграции в Республике Карелия в 2003 г. в рамках проекта[1] авторами статьи были проведены качественные интервью с руководителями и специалистами Министерства образования и по делам молодежи РК, Министерства труда и социального развития РК, Министерства экономики РК, профессиональных образовательных учреждений, профсоюзных организаций, миграционной службы РК, Департамента федеральной государственной службы занятости населения РК (далее Департамент занятости РК), Центра занятости г. Петрозаводска и центров занятости приграничных территорий (Лахденпохья, Сортавала и Питкяранта).

В настоящее время Министерство труда России выпустило ряд нормативных документов по организации процесса трудовой миграции. При разработке документов были учтены и предложения Департамента занятости Республики Карелия о включении в этот процесс местных администраций. В обязанности местной администрации входит учет тех, кто приезжает, с выяснением места трудоустройства и условий труда. Разрешение на привлечение иностранной рабочей силы в Карелию работодатель получает через центры занятости РК и Департамент занятости, который является Территориальным органом Министерства труда России. Миграционная служба подтверждает это разрешение или аннулирует его при проверке на соблюдение законов РФ (статья 18 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"). Департамент занятости РК озабочен контролем трудовой мигра-

[1] Проект Nebex – "network of border expertise" ("NEBEX – сеть приграничной экспертной деятельности"), Interreg III A Karjala, «Рынок труда и рынок образовательных услуг», 2003 г. Финляндия – Россия.

ции и выявлением нерегистрируемых работников на предприятиях. С крупными предприятиями Департамент занятости работает в данном направлении давно и успешно. Радует, что после начала действия закона и малые предприятия активизировались с получением разрешений на привлечение иностранных граждан.

Кроме того, согласно нормативным документам, Центр занятости и Департамент занятости при подготовке заключений руководствуются принципом приоритетного права российских граждан на занятие вакантных и вновь создаваемых рабочих мест. Таким образом, если Департамент занятости РК дает разрешение предприятию на привлечение иностранной рабочей силы, то это разрешение согласовывается на уровне администрации местного центра занятости. Если в базе данных центра занятости есть безработные, обладающие такими же профессиональными требованиями, которые предъявляет работодатель, то в таком случае разрешение не предоставляется. Исключение составляют граждане Белоруссии.

Кроме того, на привлечение граждан из стран Дальнего Зарубежья Правительством РФ устанавливаются квоты для каждого региона.

По результатам интервью были выявлены точки зрения и позиции опрашиваемых по следующим вопросам.

1. Стоит ли вопрос о трудовой миграции в Республике Карелия на повестке дня сейчас и кто участвует в этой дискуссии? Какие точки зрения существуют относительно будущего трудовой миграции?

Миграция иностранных граждан в Карелию существует, но не в таких масштабах, как в остальных регионах России. Самый главный поставщик рабочей силы – Украина, где достаточно низкий уровень жизни населения. Серьезного влияния, по мнению опрашиваемых, миграция иностранной рабочей силы не оказывает на рынок труда РК.

Трудовую миграцию некоторые участники опроса считают необходимым элементом развития республики. Но разрыв в социальных стандартах по сравнению с крупными городами (Санкт-Петербургом, Москвой), странами Северной Европы не позволяет РК ожидать большого притока рабочей силы.

Тем не менее вопрос о привлечении иностранной рабочей силы вызывает беспокойство, связанное с сокращением возможности трудоустройства местных жителей на некоторых территориях муниципальных образований РК.

Отечественные сельскохозяйственные и особенно лесные предприятия, фермеры интенсивно используют сезонную рабочую силу из Украины, Молдавии, Белоруссии и других стран Содружества на не требующих квалификации трудоемких работах. Работодатель «повернулся лицом» к дешевой рабочей силе, работающей в основном вахтовым методом, не обремененной семейными проблемами. Низкий профессионально-квалификационный уровень местной рабочей силы, проблемы с трудовой дисциплиной и усиливающаяся деградация местного трудоспособного населения, особенно в лесных поселках,

заставляет работодателя решать кадровые проблемы за счет привлечения иностранной рабочей силы.

Решая проблему удовлетворения спроса работодателя на рабочую силу, которому более выгодно привлекать иностранную рабочую силу, мы можем столкнуться с другой проблемой: усилением социальной напряженности, увеличением криминогенной обстановки, преступности на территории муниципального образования. Особенно это беспокойство вызывают относительно небольшие населенные пункты. К гражданам из Белоруссии и Украины, к их менталитету, культуре, самобытности жители Карелии привыкли (граждане этих стран мигрируют в Карелию с 1950 г.). Что касается граждан других стран, то здесь вопрос остается открытым. В этом отношении Правительством России рекомендовано на всей территории России создание межведомственных комиссий, участвующих в процессе контроля по привлечению иностранных граждан. Республика Карелия – один из тех немногих регионов России, где такие межведомственные комиссии уже действуют в течение нескольких лет. С недавнего времени в состав межведомственных комиссий входят и общественные организации, профсоюзы. Таким образом, предприятие, которое постоянно приглашает на работу иностранных специалистов, должно получить согласие и межведомственной территориальной комиссии.

Что касается трудовой миграции российских граждан, то, с точки зрения опрашиваемых, эта проблема считается крайне актуальной. Среди категорий мигрирующих на первый план выдвигается проблема трудовой миграции молодежи. Со временем молодежная миграция должна усилиться, поскольку мало что делается, чтобы ее остановить. Для молодежи трудно найти свое место на рынке труда, и молодых специалистов не устраивает, прежде всего, уровень заработной платы.

Особое беспокойство вызывает миграция молодежи из села. В основном уезжает молодежь, которая не обременена семьей. Уехав из села в город на учебу, молодые люди, как правило, не возвращаются обратно. Приезд молодых специалистов в сельскую местность сдерживает отсутствие нормальных бытовых условий, жилья, низкая заработная плата. Процесс молодежной миграции будет усиливаться, если никаких радикальных мер по развитию села не будет принято в ближайшие годы. Необходима разработка программы по закреплению молодежи на селе, которая включала бы в том числе и меры по поднятию статуса учителя, решение жилищного вопроса (например, выделение леса и участка под застройку для молодой семьи).

Проблема закрепления молодежи на селе волнует Министерство образования РК и профсоюз работников образования РК. Эта проблема тесно связана с вопросами кадровой политики в сфере образования и является предметом дискуссий не только на региональном, но и на российском уровне. В сентябре 2003 г. состоялся 4-й всероссийский съезд профсоюзов работников образования, посвященный этой проблеме.

Опрос показал, что существует несколько точек зрения относительно трудовой миграции российских граждан. По территориальному признаку можно выделить межтерриториальную, межрегиональную и международную миграцию.

Межрегиональная и международная трудовая миграция сопровождается потерей трудовых ресурсов для Республики Карелия. Основными причинами существующей трудовой миграции работников различных отраслей за пределы Карелии, в другие регионы России и за рубеж считаются неразвитость отдельных сфер деятельности, отсутствие квалифицированного, хорошо сформированного рынка труда, низкий уровень заработной платы. С повышением уровня заработной платы, как преобладающего фактора трудовой миграции в настоящий момент, по мнению опрашиваемых специалистов, трудовая миграция возможно уменьшится. В противном случае республика столкнется с острой нехваткой трудовых ресурсов.

В направлении повышения и своевременной выплаты заработной платы, улучшения условий труда, охраны труда, социальной защиты работника проводится активная работа профсоюзов Карелии. В настоящее время они испытывают финансовые трудности и, кроме того, трудности во взаимоотношениях с работодателями, представительными органами работодателей, с органами муниципальной и исполнительной власти РК. Объединенный комитет профсоюзов РК проводит работу по формированию социальных партнерств между работодателями, Правительством и профсоюзными организациями РК. Особую активность проявляет профсоюз работников образования РК, которые намерены и далее продолжать вести диалог с властью и отстаивать свои позиции защите прав учителей на достойную заработную плату и достойный уровень жизни, так как уровень заработной платы работников образования, культуры, здравоохранения не намного выше прожиточного минимума.

В настоящее время основной поток межрегиональной трудовой миграции из Карелии направлен в ближайшие крупные города (Санкт-Петербург, Москва). Мигрируют в основном две категории работников: работники с высшим образованием и те, кто работают по рабочим специальностям, вахтовым методом в фирмах – это газосварщики, плотники, каменщики, штукатуры, маляры. Работодатели Санкт-Петербурга и Москвы более мобильны и приспособлены к современным условиям, предлагают работу с гибким режимом труда, обеспечивают жильем. Кроме того, предлагаемая ими заработная плата позволяет самому работнику снять жилье.

Если временная работа по контракту в другом регионе России или за рубежом, как способ повышения благосостояния и квалификации граждан Карелии, одобряется всеми участниками опроса, то трудовая миграция из Карелии с постоянным местом жительства вызывает сильное беспокойство. Все участники опроса понимают, что граждане мигрируют с надеждой на профессиональное развитие, повышение уровня жизни. Мигрируют в основном образованные, высококвалифицированные граждане в трудоспособном возрасте, не

удовлетворенные оценкой и условиями труда, стандартами жизни. Наша система образования, несмотря на трудные годы перестройки, считают опрашиваемые, остается одной из мощнейших в мире и наши специалисты востребованы за границей. Для граждан это, без сомнения, выход. Но при этом и Россия, и Карелия теряют интеллектуальный потенциал, высокообразованных специалистов и, в конечном итоге, перспективы развития.

В отличие от межрегиональной и международной миграции всеми участниками опроса приветствуется межтерриториальная миграция (внутри Республики Карелия). По мнению опрошенных, если гражданин живет в поселке, где нет никакой работы, то трудовая миграция в другой район или город Карелии считается благом, как для него, так и для республики. Государство поддерживает такого рода миграцию. С этой целью на территории республики Службой занятости РК создан и поддерживается банк межтерриториальных вакансий, который доступен каждому гражданину в территориальных Центрах занятости. Но отсутствие рынка жилья в РК тормозит развитие межтерриториальной миграции. Например, многие предприятия г. Петрозаводска готовы принимать приезжих на рабочие места и обучать их, но не могут предоставить общежития, а уровень предлагаемой заработной платы не позволяет работнику даже снимать жилье.

Проблема трудовой миграции тесно связана с уровнем и качеством профессиональной подготовки рабочей силы.

2. Какие институты начали адаптировать их функции к большей мобильности? Например, в образовании существует ли цель подобрать содержание профессионального обучения к мировым стандартам?

Существуют несколько позиций по этому вопросу. Одна из них заключается в том, что если система профессионального образования дает возможность получить профессию и трудоустроиться здесь (в России, Карелии), то она свою задачу выполнила.

Другая точка зрения (и она поддерживается в основном всеми участниками опроса) – российский государственный стандарт крайне устарел, какие-то изменения вносятся, но сущность не изменилась. Современному работодателю нужны специалисты, отвечающие мировому уровню.

Некоторые учебные заведения, понимая это, ставят задачу подготовки учащихся в соответствии с международными стандартами. Но большинство профессиональных училищ так и продолжают вести подготовку специалистов по старым государственным стандартам. И причин тому несколько.

Одна из основных причин – слабая материальная база. Последние 15 лет система образования находилась в условиях значительного недофинансирования. Отсутствие базы не позволяет готовить специалистов соответствующего уровня. Любое изменение в подготовке кадров это дополнительное вложение: необходима и материальная база, кадры, дополнительные помещения.

Профессиональные училища готовы внести некоторые изменения в учебные планы и программы, но сдерживает устаревшая материальная база (на-

пример, самые новые токарные станки в мастерских 19-го училища выпущены были в 60-е годы). Есть идея передать ряд учебных заведений в муниципальное ведение с целью подготовки специалистов только для города. Например, с учетом требований производства можно было бы внести изменения в учебные планы и программы подготовки специалистов деревообработки.

Вторая причина низкой подготовки специалистов – недостаточно активно проводится работа по изучению спроса и требований работодателей к выпускникам учебных заведений.

В настоящее время складывается противоречие между структурой, характером профессионально-трудовых намерений выпускников учебных заведений (предложение) и структурой, характером потребностей в сфере труда (спрос). Сейчас эту проблему пытается решать Центр занятости и профориентации. Планируется заключать договора с предприятиями, когда предприятия проводят отбор студентов на 3 курсе и соответственно корректируется обучающая программа.

К сожалению, свернута такая интересная программа, как молодежная практика, когда в течение полгода Служба занятости оплачивала труд наставника и компенсировала часть зарплаты молодому специалисту. Сейчас эта программа возобновляется, но в несколько другом виде.

Возникшие противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг в некоторой степени носят объективный характер, так как для открытия новых специальностей требуется определенное время, в то же время учебные заведения вынуждены учитывать порой конъюнктурные образовательные потребности своих абитуриентов. Рынок образования и рынок труда все дальше расходятся. Служба занятости пыталась приглашать работодателей по отраслям, чтобы сформировать отраслевой заказ, но, к сожалению, работодатель очень неактивно на это идет.

Третья причина – непонимание работодателями необходимости поддержки учебных заведений, отсутствие базовых предприятий для прохождения практики учащимися профессиональных учебных заведений. Некоторые предприятия ссылаются на сложное экономическое положение и не способствуют учебному процессу. Ранее за предприятиями были закреплены базовые учебные заведения, что помогало предприятию решать проблему рабочих кадров. Сотрудничество предприятий и учебных заведений было взаимовыгодным.

В настоящее время существуют немногочисленные положительные примеры сотрудничества учебных заведений и предприятий с целью подготовки кадров для предприятий.

Например, работодатели горнопромышленных предприятий обратились в Министерство образования с вопросом о подготовке рабочих, так как они вынуждены привлекать рабочих из-за пределов РК, а это дорогое удовольствие. Предприятия рыбной промышленности (Петрозаводский рыбокомбинат), испытывающие острую нехватку рыбообработчиков, заключили договора с учебными заведениями и предоставили учащимся дополнительную стипен-

дию. Примерами успешного сотрудничества учебных заведений и предприятий являются ОАО «Кондопога» и 15-е училище г. Кондопоги. Сейчас очень актуален является вопрос о подготовке специалистов для ЖКХ. Министерство образования готово сотрудничать в этом направлении с муниципальными властями. Но сказать, что это сотрудничество идет активно и успешно, пока затруднительно. Требуется более высокая активность со стороны муниципальных органов власти.

Министерство образования имеет положительный опыт в решении проблем трудоустройства безработных граждан, стоящих на учете в службе занятости. За счет тесного взаимного сотрудничества Министерства образования, Департамента занятости РК, учреждений профессиональной подготовки кадров 85% безработных граждан, получивших образовательные услуги, трудоустроились. По мнению опрашиваемых специалистов, за счет предоставления образовательных услуг для взрослого населения профессиональные училища могут формировать внебюджетный фонд.

Специалисты Министерства образования готовы сотрудничать с Ассоциациями работодателей различных отраслей РК. В 2002 г. была попытка провести отраслевые совещания с участием представителей лесопромышленного и машиностроительного комплексов. Со стороны работодателей только машиностроительной отрасли был проявлен интерес к совместному сотрудничеству, но речь не шла о материальной поддержке.

Ведется работа с Минсельхозом по открытию на базе училища №2 г. Олонец агролицея, который будет готовить специалистов сельского хозяйства для всей республики.

Приграничное положение Республики Карелия позволяет развивать международные контакты, тесное взаимное сотрудничество в рамках совместных международных проектов, в частности, решая проблемы и в сфере рынка труда. В рамках международных проектов осуществляется обучение безработных граждан РК на учебных базах в Финляндии с последующим трудоустройством в РК. Конкурентоспособность граждан, прошедших подготовку в Финляндии, повышается, и они не испытывают проблем с трудоустройством. Есть примеры такого сотрудничества в Сортавале, Калевале. По мнению опрашиваемых, этот положительный опыт с нашими зарубежными партнерами необходимо развивать, особенно на приграничных территориях, в частности, в г. Сортавала.

По сравнению с учебными центрами стран Северной Европы (Финляндия, Швеция) уровень подготовки в РК значительно отстает. В настоящее время рынок труда испытывает потребность в таких специальностях, как строители, штукатуры, каменщики, плиточники. В РК есть учебные заведения, которые готовят таких специалистов, но качество подготовки и учебная база очень слабые. Отправлять наших людей на обучение в Финляндию – затратно. Предлагается инициировать совместные международные проекты, основной компонентой которых является создание современной материальной базы в профессиональных училищах Республики Карелия (особенно в училищах начального

профессионального образования). А стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения, как дополнительная компонента в рамках таких проектов, позволят обучать молодых людей и граждан, ищущих работу, современным технологиям, что предоставит им возможность работать в дальнейшем по контракту в Финляндии, приобретая опыт и повышая свою квалификацию. В РК есть такой опыт в профессиональном лицее №17. Выпускники лицея являются конкурентоспособными и в Финляндии и в России, пользуются спросом у российских работодателей.

По результатам обследования были сделаны следующие выводы. Проблема межрегиональной и международной трудовой миграции граждан Республики Карелия является крайне актуальной. Межрегиональная и международная трудовая миграция сопровождается потерей трудовых ресурсов для Республики Карелия. Международная миграция является государственной проблемой, но государство, по мнению участников опроса, еще не полностью осознало ее актуальность.

Среди категорий мигрирующих на первый план выдвигается проблема трудовой миграции молодежи. Со временем молодежная миграция должна усилиться, поскольку мало что делается, чтобы ее остановить. Молодежи трудно найти свое место на рынках труда РК, и молодых специалистов не устраивает, прежде всего, уровень заработной платы. Особое беспокойство вызывает миграция молодежи из села.

Высокую напряженность на территориальных рынках труда региона РК можно значительно снизить, если будет решена проблема рынка жилья в развитых промышленных центрах РК.

В настоящее время существует проблема несоответствия качества образования, квалификации выпускников некоторых профессиональных училищ требованиям, предъявляемым работодателями к работнику. С каждым годом увеличивается разрыв между качественными характеристиками предложений на рынке труда и качественными характеристиками спроса. Проблемы рынка труда не могут быть решены без взаимного сотрудничества ведомств, предприятий и учреждений, органов муниципальной власти. Одним из инициаторов такого сотрудничества выступает Министерство образования и по делам молодежи. Формирование социального партнерства на рынке труда нуждается в активной поддержке со стороны региональных и российских органов власти.

Развивая международное сотрудничество, необходимо инициировать совместные международные проекты, основной компонентой которых является создание современной материальной базы в профессиональных училищах Республики Карелия (особенно в училищах начального профессионального образования).

Система профессионального образования России находится в глубоком кризисе. Необходима государственная политика по поддержке системы профессионального образования с определением приоритетных направлений развития. Основу экономического развития страны составляет социальная поли-

тика, направленная на повышение качества человеческого потенциала, создающая для большинства населения доступность получения качественных образовательных услуг.

АНАЛИЗ РЯДА ПАРАМЕТРОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ СОСТОЯНИЕ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ (1990, 1993-2002 гг.)

В. Н. Бунгов

А. И. Шишкин

Директор института экономики КарНЦ, д.т.н., профессор, г. Петрозаводск
insteco@karelia.ru

В 2002 г., выбирая приоритеты развития, общество выбрало инновационный путь, подразумевающий преимущественную опору на знание и на его эффективное использование. Главным фактором экономического развития должен стать не простой арифметический рост производительных сил (средств производства и рабочей силы), а их качественное улучшение и увеличение интенсивности использования, повышение конкурентоспособности производимых товаров и оказываемых услуг и рост их объемов. Уже сейчас научно-техническая деятельность становится основой и стимулом для промышленных предприятий при инвестировании в основной капитал. 53% промышленных предприятий Республики Карелия назвали в качестве цели инвестиций в основной капитал в 2003 г. внедрение новых производственных технологий, а 38% считают наличие научно-технических разработок фактором, стимулирующим инвестиционную деятельность [1]. Переход на инновационный путь развития должен сопровождаться ростом доли научно-технических и образовательных услуг в ВРП, количеством занятых в этих областях. Главным ресурсом должны стать не природные богатства, а человеческий капитал, следовательно, возрастет роль университета, академических институтов, исследовательских организаций.

Органы региональной власти должны способствовать развитию научного потенциала региона, инновационного предпринимательства, тому, чтобы научная сфера и предприятия находили друг друга и выстраивали взаимоотношения к взаимной выгоде. Одновременно необходимо решать проблему социальной справедливости, соотношения общественного и частного секторов экономики, формирования инфраструктуры использования инноваций, оценки последствий технологических изменений. Для принятия соответствующих решений на региональном уровне органами исполнительной и законодательной власти стано-

вится актуальной оценка состояния научного потенциала и прогноз его развития.

Основными интегральными параметрами, характеризующими состояние научного потенциала Республики Карелия, являются финансовые и кадровые показатели. Это – объем выполненных научно-технических работ, внутренние затраты на исследования и разработки (сумма внутренних текущих затрат и капитальных затрат) в целом и на фундаментальные исследования в частности, персонал основной деятельности, количество кандидатов и докторов наук, занятых выполнением НИОКР.

Персонал основной деятельности сократился с 4616 человек в 1990 г. до 1107 человек в 1998 г.[2] и затем претерпел незначительное увеличение до 1266 человек в 2002 г. (рис. 1). Уровень заработной платы в области науки и научного обслуживания остается ниже среднего по республике. Например, в январе-марте 2003 г. он составил 84,8% от среднего по республике.

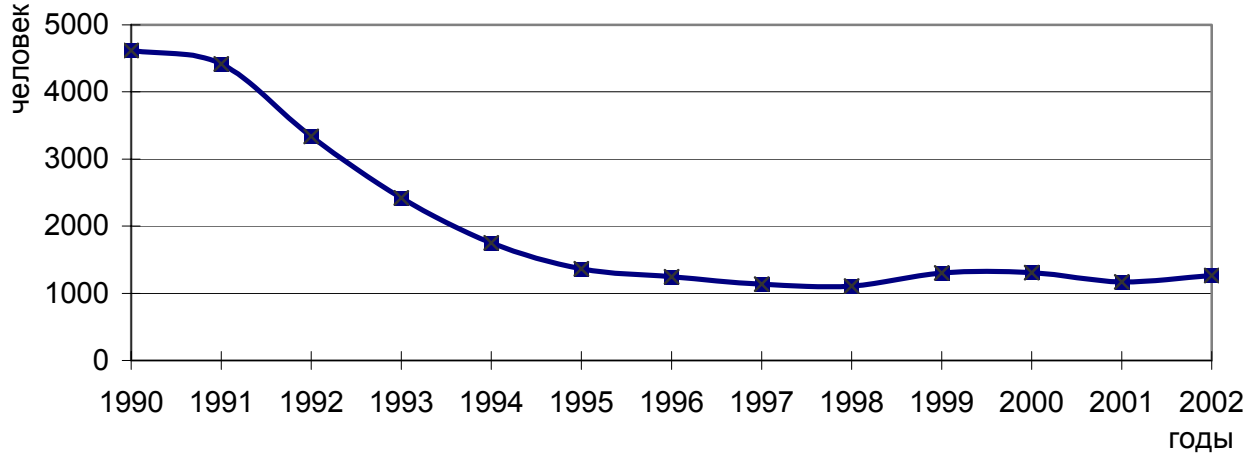


Рис. 1. Персонал основной деятельности, занятый НИОКР

Количество докторов наук, занятых выполнением НИОКР (без учета научно-педагогических работников), увеличилось с 22 в 1990 г. до 63 в 2002 г., при этом аналогичное количество кандидатов наук остается примерно одинаковым (250-300 чел.) и даже немного уменьшилось по сравнению с 1990 г. (рис. 2).

[2] Здесь и далее использованы данные Комстата РК.

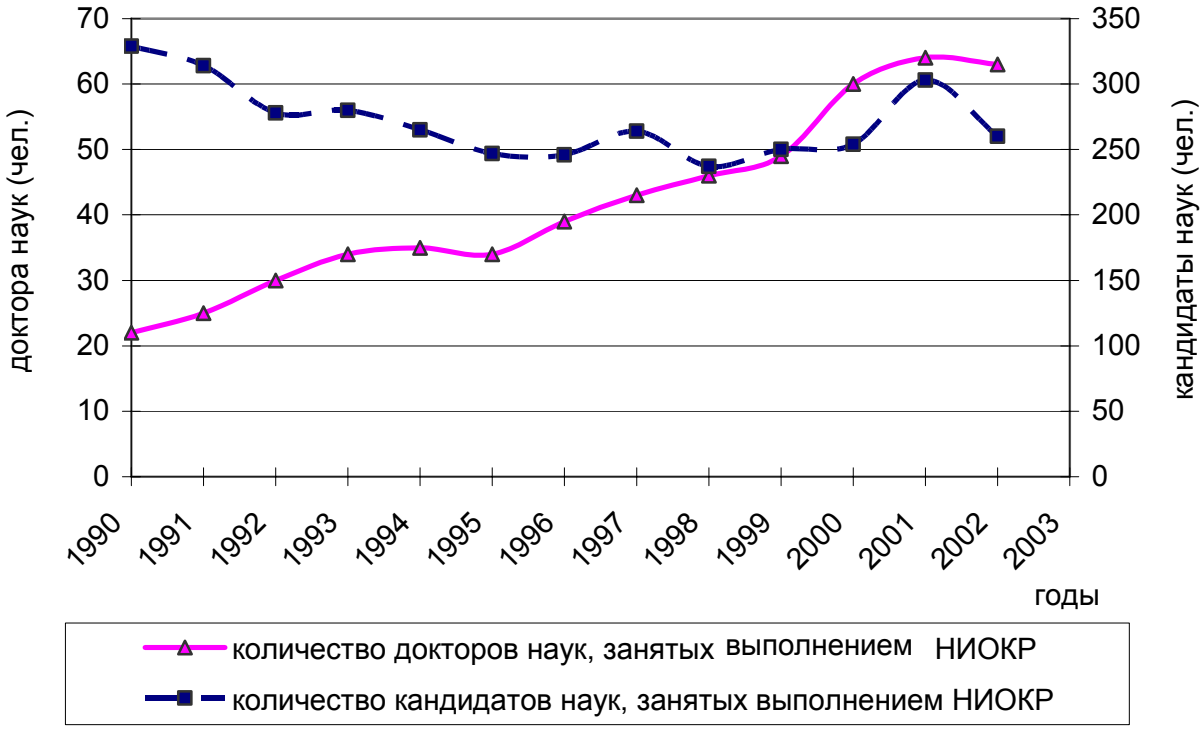


Рис. 2. Количество кандидатов и докторов наук, занятых НИОКР

Капитальные вложения для обновления активной части основных фондов (затраты на приобретение оборудования и прочие капитальные вложения, связанные с проведением НИОКР) за рассматриваемый период составили ничтожно малую величину от общего объема внутренних затрат (табл. 1). В отдельные годы они не осуществлялись совсем, для ряда лет данные по ним отсутствуют вовсе. В силу этого капитальные затраты не брались в качестве отдельного анализируемого параметра.

Таблица 1

Капитальные вложения при выполнении НИОКР

	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.
Капитальные затраты на НИОКР (тыс. руб.)	– [3]	–	–	0	0	38,5	90,1	278,3	291,4	0
% от внутренних затрат	–	–	0,1	0	0	0,18	0,17	0,44	0,36	0

[3] Данные отсутствуют.

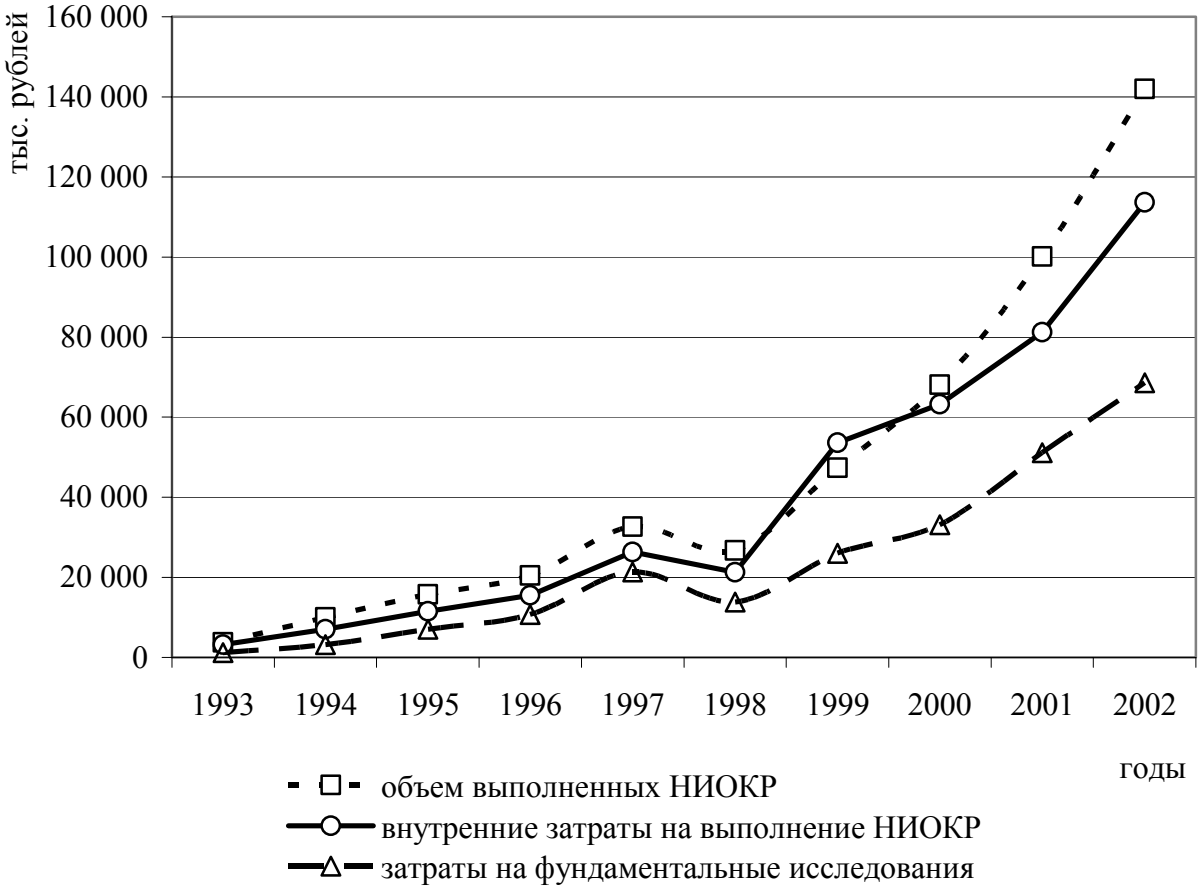


Рис. 3. Объем выполненных НИОКР, внутренние затраты на НИОКР, затраты на фундаментальные исследования

Динамика исследуемых параметров (объема выполненных НИОКР, внутренних затрат на их выполнение и в том числе затрат на фундаментальные исследования, рис. 3), свидетельствует о том, что кризис 1998 г. вызвал снижение всех трех параметров и привел к тому, что в 1999 г. в единственном случае внутренние затраты на НИОКР оказались выше объема выполненных НИОКР.

Для прогноза изменений наблюдаемых параметров применим экстраполяцию значений функции, определенной с помощью регрессионного анализа в виде полинома третьей степени:

$$Y(t) = C_0 + C_1 t + C_2 t^2 + C_3 t^3,$$

где

C_0, C_1, C_2, C_3 – постоянные коэффициенты,

t – параметр времени от 1992 г., измеряемый в годах.

При проведении экстраполяционных расчетов необходимо соотносить сроки прогноза с периодом накопления имеющихся данных. Существует примерное правило, по которому срок прогноза равен 1/3 исходного ряда [7, 8].

По результатам полиномиального регрессионного анализа соответствующие функции и прогнозируемые значения на 2003 г. определяются:

– для объема выполненных НИОКР:

$$378{,}60t^3 - 4089{,}26t^2 + 18476{,}79t - 12016{,}28 \text{ с } R^2 = 0{,}99,$$

прогнозируемое значение для 2003 г. – 200 344,6 тыс. рублей;

– для внутренних затрат на проведение НИОКР:

$$129{,}74t^3 - 606{,}17t^2 + 4398{,}4t - 439{,}25 \text{ с } R^2 = 0{,}9822,$$

прогнозируемое значение для 2003 г. – 152 768 тыс. рублей;

– для затрат на фундаментальные исследования:

$$167{,}85t^3 - 1874{,}8t^2 + 9665{,}3t - 8132{,}2 \text{ с } R^2 = 0{,}9797,$$

прогнозируемое значение для 2003 г. – 94 743,7 тыс. рублей,

где

R^2 – квадрат смешанной корреляции, (коэффициент определенности – coefficient of determination в англоязычной литературе). Близость его значения к единице позволяет оценить, насколько хорошо подобранная модель согласуется с исходными данными.

Для непосредственного анализа статистических данных используем регрессионный анализ, предположив в качестве закона изменения во времени показательную функцию:

$$F(t) = a \exp(bt),$$

где

a и b – постоянные коэффициенты,

t – параметр времени, измеряемый в годах, начиная с 1992 г.

Возможность использования такого вида функции для эконометрического анализа временных рядов описана в [4]. По результатам регрессионного анализа показательные функции приобретают следующий вид:

– для объема выполненных НИОКР:

$$4196{,}7 \exp(0{,}3541t) \text{ с } R^2 = 0{,}9541;$$

– для внутренних затрат:

$$3142 \exp(0{,}3715t) \text{ с } R^2 = 0{,}964;$$

– для затрат на фундаментальные исследования:

$$1536 \exp(0{,}3995\, t) \text{ с } R^2 = 0{,}9183,$$

где

R^2 – квадрат смешанной корреляции.

Кривые, соответствующие этим функциям, и исходные параметры представлены на рис. 4.

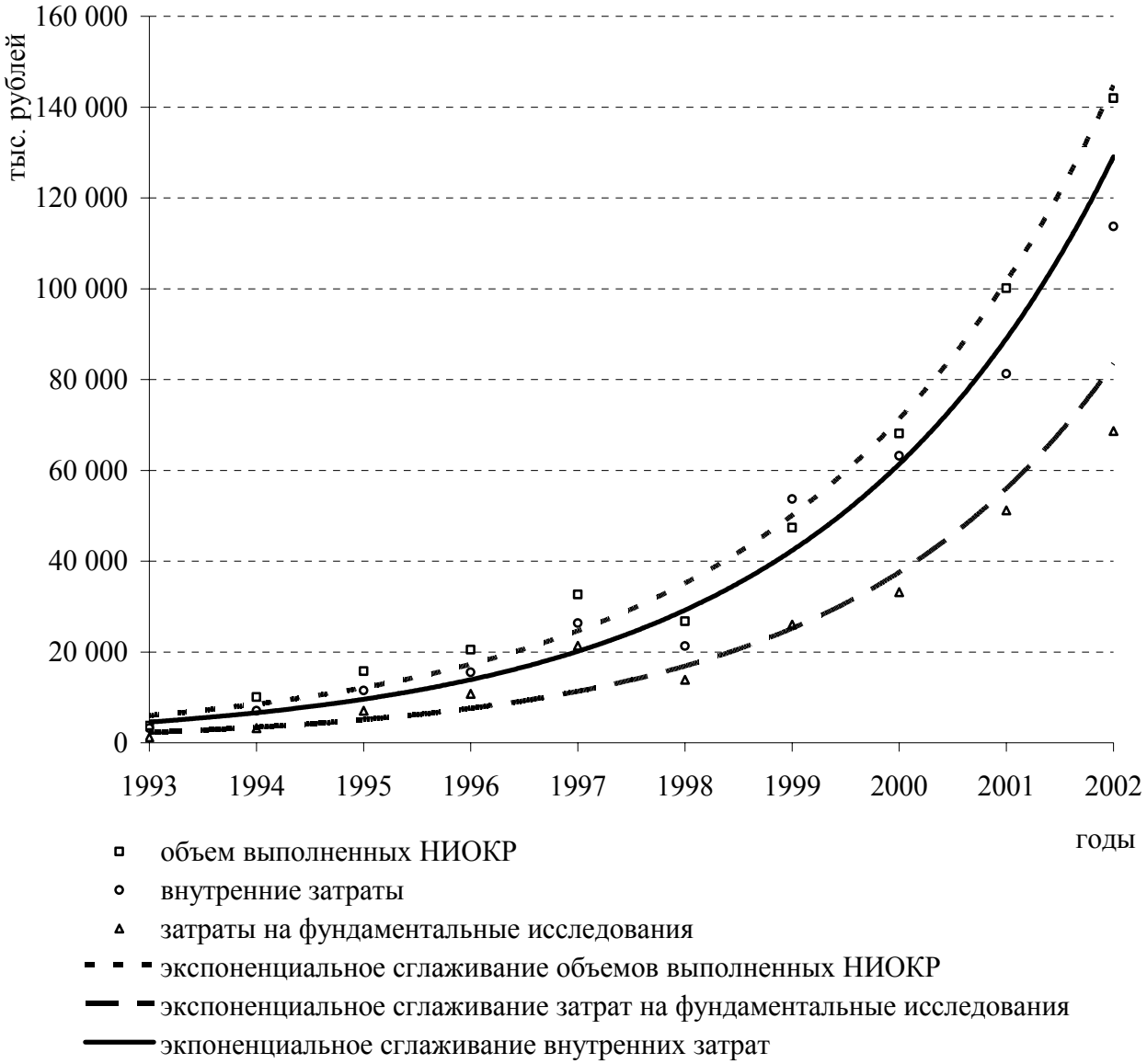


Рис. 4. Модель регрессионного анализа экспоненциального вида.

Модель регрессионного анализа в виде показательной функции может быть использована для описания характера изменения выбранных параметров, хотя она менее точно согласуется с исходными данными, чем аналогичная полиноминальная. Это вызвано в первую очередь уменьшением исходных значений, произошедших в 1998 г. и вызвавших нарушение общей, близкой к экспоненциальной тенденции. Можно представить, что экспоненциальный рост параметров разбился на две части – «до» 1998 и «после» 1998 г. Свидетельством обоснованности применения показательной функции для регрессионного анализа на отрезках времени с 1993 по 1997 и с 1999 по 2002 годы является линейность логарифмов исследуемых величин для соответствующих периодов (табл. 2).

Таблица 2

Результат регрессионного анализа в виде линейных функций для зависимости натурального логарифма параметра от времени (X_1 – количество лет, прошедших после 1992 г., X_2 – количество лет, прошедших после 1998 г., R^2 – квадрат смешанной корреляции).

	Объем выполненных НИОКР	Внутренние затраты на выполнение НИОКР	Затраты на фундаментальные исследования
Вид линейной функции для периода 1993-1997 гг. и значение R^2	$0{,}503\,X_1 + 7{,}9743$ $R^2 = 0{,}9408$	$0{,}5006\,X_1 + 7{,}7191$ $R^2 = 0{,}9754$	$0{,}6999\,X_1 + 6{,}5513$ $R^2 = 0{,}9802$
Вид линейной функции для периода 1999-2002 гг. и значение R^2	$0{,}3679\,X_2 + 10{,}398$ $R^2 = 0{,}9997$	$0{,}2504\,X_2 + 10{,}597$ $R^2 = 0{,}977$	$0{,}3346\,X_2 + 9{,}8017$ $R^2 = 0{,}9891$

Проведем оценку степени замедления роста финансовых параметров научно-исследовательской деятельности Республики Карелия, вызванного кризисом 1998 г., с помощью методики, аналогичной использованной для мониторинга показателей технологического уровня отраслей экономики в период 1993-98 гг., проводившегося ЦЭМИ РАН начиная с 1994 г. [3], в которой для сглаживания значений на ретроспективных периодах использовалась показательная функция.

По результатам регрессионного анализа для периода 1993-1997 г. соответствующие показательные функции определяются:

– для объема выполненных НИОКР:

$$2905{,}5\ exp\ (0{,}5039t) \text{ с } R^2 = 0{,}9408$$

– для внутренних затрат:

$$2250{,}9\ exp\ (0{,}5006t) \text{ с } R^2 = 0{,}9754$$

– для затрат на фундаментальные исследования:

$$7006{,}16\ exp\ (0{,}6999\ t) \text{ с } R^2 = 0{,}9802,$$

где R^2 – квадрат смешанной корреляции,

t – параметр времени, измеряемый в годах, начиная с 1992 г.

Если $F\ (t_1)$ – фактическое значение параметра в период t_1 лет после 1992 г., то период отставания T в росте этого параметра может быть найден решением следующего уравнения:

$$F\ (t_1) = c\ exp\ (d\ (t_1 - T)),$$

где c, d – параметры соответствующих показательных функций, определенных по результатам регрессионного анализа для периода с 1993 по 1997 г.

Периоды отставания в росте параметров для соответствующих лет представлены в таблице 3.

Таблица 3

Изменение параметров, характеризующих научный потенциал Республики Карелия

Годы	1998	1999	2000	2001	2002
Отклонение от тенденции 1993-1997 гг.					
Параметр	Число лет отставания				
Объем выполненных НИОКР	1,6	1,5	1,74	1,98	2,28
Внутренние затраты на выполнение НИОКР	1,51	0,67	1,34	1,84	2,17
Затраты на выполнение фундаментальных исследований	5,03	5,13	5,78	6,16	6,74

Анализ динамики объемов затрат показал, что кризис 1998 г. оказал наибольшее влияние на объем затрат, выделяемых на фундаментальные исследования. Отставание от тенденции 1993-1997 гг. составило более 5 лет и продолжало увеличиваться.

Отставание в объеме выполненных НИОКР в краткосрочном периоде составило 1,5 года. Примерно на такой же период (1,5 года) одновременно отстали объемы внутренних затрат, хотя в дальнейшем произошла их частичная компенсация.

Доля внутренних затрат в объеме выполненных НИОКР и доля затрат на фундаментальные исследовании в объеме внутренних затрат по годам представлена на рис. 5.

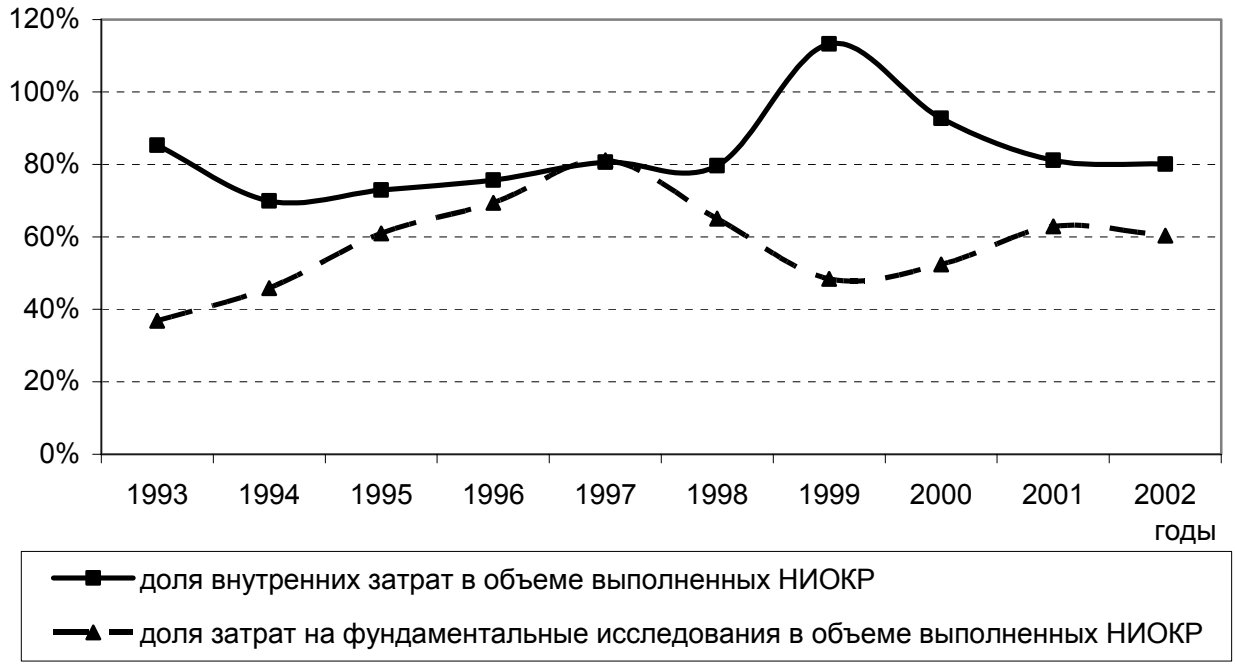


Рис. 5. Доля внутренних затрат и затрат на фундаментальные исследования в объеме выполненных НИОКР

Как уже отмечалось ранее, внутренние затраты на проведение НИОКР превысили их объем однажды – в 1999 г., что, по-видимому, связано с последствиями дефолта 1998 г. В остальные периоды времени доля внутренних затрат в объеме НИОКР составляла примерно 80%. Доля затрат на фундаментальные исследования в объеме внутренних затрат выросла с 1993 по 1997 гг. с 37 до 81%, уменьшилась в 1998 и 1999 г. и в 2002 г. составила 60%.

Экспоненциальный рост затрат на проведение НИОКР и объемов их выполнения не означает аналогичного роста конечных значимых результатов. Н. Решер [5] предложил следующую зависимость меры суммарного числа значимых результатов от затрат на научно-техническую деятельность:

$$F(t) = K \log R(t),$$

где

$R(t)$ – суммарный объем затрат на научно-техническую деятельность за время t,

$F(t)$ – мера суммарного числа значимых результатов,

K – постоянный коэффициент.

Данная зависимость называется «законом логарифмической отдачи», или «производственной функцией» науки [6] и показывает, что для обеспечения линейного роста результативности научно-исследовательской деятельности соответствующие затраты необходимо наращивать по экспоненте.

При больших оговорках рассмотрим в качестве меры значимых результатов количество докторов наук, занятых выполнением НИОКР. Значение $K(t)$ как отношение количества докторов наук, занятых выполнением НИОКР, к десятичному логарифму от суммарного объема внутренних затрат, начиная с 1993 г., представлено на рисунке 6.

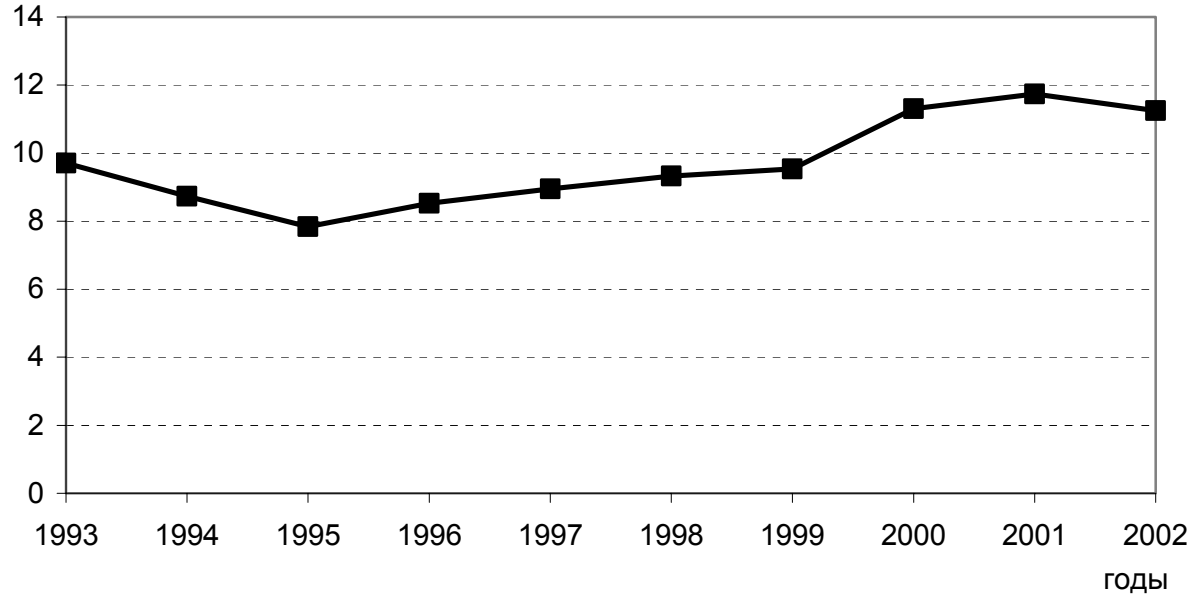


Рис. 6. Отношение количества докторов наук, занятых выполнением НИОКР, к десятичному логарифму суммарных внутренних затрат

Из анализа следует, что для выбранной меры значимых результатов значения коэффициента К в течение всего рассматриваемого периода колеблются от 8 до 11,7 при среднем значении 9,7 при стандартной ошибке 0,4 с уровнем надежности 95%.

Проведенные исследования показывают, что главной причиной замедления роста (примерно на 1,5-2,0 года) финансовых параметров научно-исследовательской деятельности в Республике Карелия в период с 1993 по 2002 гг. явился кризис 1998 г. Особенно сильно он отразился на затратах, выделяемых на фундаментальные исследования. Влияние на динамику затрат на фундаментальные исследования оказались примерно в три раза больше, чем на динамику объемов внутренних затрат и выполненных НИОКР. Одним из путей ликвидации отрицательных последствий, вызванных кризисом 1998 г. в области фундаментальных исследований, видится увеличение финансирования из республиканского бюджета конкурсов, проводимых в соответствии с соглашениями между Правительством РК с РФФИ и РГНФ, с привлечением паритетного финансирования из федерального бюджета. Резкий спад численности персонала основной деятельности после 1990 г., снижение финансирования в результате кризиса 1998 г., очевидно, отрицательно сказались на кадровом потенциале. Уровень заработной платы ниже среднего по республике не способствует повышению престижа научно-исследовательской деятельности.

Экспоненциальный рост финансовых параметров НИОКР на перспективу следует признать минимально необходимым для обеспечения поступательного развития научно-исследовательской деятельности в Республике Карелия с линейным ростом получаемых значимых результатов. Анализ имеющихся статистических данных, собранных за достаточно длинный промежуток времени, мониторинг новых позволят прогнозировать изменение основных параметров состояния научного потенциала на краткосрочную перспективу, контролировать их изменения.

Список литературы

1. Инвестиционная активность промышленных предприятий Республики Карелия: Аналитическая записка / Комстат РК. Петрозаводск, 2004. 8 с.

2. Научный потенциал в Республике Карелия в 2002 г.: Стат. сб. / Комстат РК. Петрозаводск, 2003. 45 с.

3. Наука и высокие технологии России на рубеже третьего тысячелетия (социально-экономические аспекты развития)/ Руководители авт. колл. В.Л. Макаров, А.Е. Варшавский. М.: Наука, 2001. 636 с.

4. Варшавский А. Е. Научно-технический прогресс в моделях экономического развития: методы анализа и оценки / А. Е. Варшавский М.: Финансы и статистика, 1984.

5. Rescher, N. Scientific progress: A philosophical essay on the economics of research in natural science. Oxford, 1978. XIV, 278 p.

6. Авдулов А. Н. Власть, наука, общество. Система государственной поддержки научно-технической деятельности: опыт США / А. Н. Авдулов, А. М. Кулькин. М.: ИНИОН РАН, 1994. 284 с.

7. Лисичкин В. А. Отраслевое научно-техническое прогнозирование (вопросы теории и практики) / В. А. Лисичкин. М.: Экономика, 1971. 231 с.

8. Ямпольский С. М. Прогнозирование научно-технического прогресса / С. М. Ямпольский, В. А. Лисичкин М.: Экономика, 1974. 207 с.

РАЗРАБОТКА ПРОГНОЗА РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ НА ПЕРИОД 2004 – 2010 гг.

З. А. Васильева, Т. П. Лихачева, Н. В. Разнова, И. В. Филимоненко

Красноярский государственный технический университет, г. Красноярск
office@iubt.ru

Среди проблем моделирования воспроизводства рабочей силы важное место занимают анализ и прогнозирование занятости населения, которая представляет собой основанный на общественном разделении труда социально-экономический процесс приложения труда различных групп населения в разных сферах общественнополезной деятельности. Неизбежная структурная перестройка экономики, влекущая за собой существенные изменения в составе занятых, требует серьезного научного обоснования прогнозов. Именно прогнозы должны стать базой для разработки государственной политики занятости, прежде всего в области, связанной с проведением активных мер по регулированию рынка труда (профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, трудоустройство граждан в соответствии с имеющейся профессиональной квалификацией). Чрезвычайно важны прогнозы развития профессионального образования всех уровней, особенно с длительным периодом обучения, поскольку они касаются: удовлетворения потребностей отраслей в кадрах; оптимального сочетания источников финансирования образовательных услуг; рационального использования труда молодежи и т. д.

Построение прогноза потребности в специалистах на рынке труда Красноярского края на период 2004 – 2010 гг. базируется на следующих основных принципах:

1. Потребность в специалистах определяется сложившимся уровнем производства экономики края – валовым региональным продуктом (ВРП) и его планируемым развитием.

2. Прогноз ВРП на любом его уровне (федеральном, региональном, отраслевом) строится на основе использования системы показателей. Данная система охватывает базисный и прогнозный периоды и включает показатели:

инвестиции в основной капитал, численность занятых в экономике, среднедушевые денежные доходы населения края и др.

3. Потребность в специалистах на рынках труда городов и районов Красноярского края определяется сложившейся региональной структурой занятости к моменту 2003 г.

4. Потребность в специалистах в профессионально-квалификационном разрезе определяется сложившейся структурой спроса на рынке труда к первой половине 2003 г.

5. Основной источник покрытия потребности в специалистах на рынке труда – образовательные учреждения Красноярского края: вузы, ссузы и профессиональные лицеи.

Построение прогноза потребности в специалистах на рынке труда Красноярского края проводилось в двух вариантах:

- с учетом изменения темпов экономического роста на основе планируемого регионального выпуска ВРП. Результаты прогноза данного варианта рассматриваются как оптимистические;
- на основе инерционного характера развития экономики края с 1995 г. Результаты прогноза данного варианта рассматриваются как пессимистические.

Такой подход может использоваться при построении прогноза занятости специалистов на федеральном, региональном и отраслевом уровнях.

Информационной базой для построения прогноза послужили:

1. Статистическая отчетность Красноярского краевого комитета государственной статистики:
   - 1.1. Статистические ежегодники «Экономика Красноярского края» за 2001, 2002 гг.
   - 1.2. Аналитические записки «Оценка социально-экономического состояния Красноярского края», 2001 г.
   - 1.3. Статистический сборник «Образование в Красноярском крае», 2002 г.

2. Данные вузов, ссузов и лицеев Красноярского края о подготовке специалистов: приеме и выпуске обучающихся в разрезе специальностей.

3. Оценки экспертов – руководителей предприятий об оптимальной структуре занятости.

4. Данные региональных отделений СЗН о потребности предприятий в специалистах.

5. Данные Администрации Красноярского края по прогнозу развития экономики края до 2010 г.

Прогноз потребности экономики края в специалистах с учетом изменения темпов экономического роста построен на основании сложившегося уровня производства экономики края и его планируемого развития. Потребность экономики края в специалистах определяется темпами экономического роста. Измерителем темпов экономического роста служит валовой региональный про-

дукт (ВРП). Данные о планируемых темпах роста ВРП в течение 2004-2010 гг. представлены Главным управлением развития экономики Красноярского края в программе «Прогноз социально-экономического развития Красноярского края на период до 2010 г.» и сведены в таблицу 1.

Таблица 1

Прогноз изменения численности занятых в экономике края на период 2004-2010 гг.

Вариант прогноза	Единицы измерения	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2010/ 2003 гг., %
Инерционный	тыс. чел.	1458,4	1459,8	1468,3	1476,7	1485,1	1493,6	1502,0	1510,5	
• темп прироста	%	0,7%	0,1%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	103,6%
Линейная тенденция	тыс. чел.	1458,4	1459,8	1473,5	1487,8	1502,6	1522,2	1545,3	1570,9	
• темп прироста	%	0,7%	0,1%	0,9%	1,0%	1,0%	1,3%	1,5%	1,7%	107,7%
Экономический рост	тыс. чел.	1458,4	1473,0	1487,7	1502,6	1532,6	1563,3	1594,6	1642,4	
• темп прироста	%	0,7%	1,0%	1,0%	1,0%	2,0%	2,0%	2,0%	3,0%	112,6%

Оптимистический вариант прогноза развития экономики Красноярского края опирается на целевую установку Президента России В. В. Путина: «В числе важнейших задач: увеличение валового внутреннего продукта в два раза…» [1].

Таким образом, данный вариант прогноза показал, что в связи с удвоением выпуска ВРП к 2013 г. в Красноярском крае увеличится потребность в специалистах (см. рис. 1). Согласно оптимистическому варианту прогноза занятость к 2010 г. увеличится на 12,6% по сравнению с 2003 г., что соответствует занятости 1642,4 тысячи человек.

Два других варианта прогноза: инерционный и линейная тенденция построены на учете характера развития экономики края и занятости в период 1995 – 2003 гг. Инерционный вариант прогноза базируется на двух аспектах:

- определяет средний темп прироста численности занятых в экономике края за анализируемый период, что составило 0,6%,
- предполагает, что и в будущем изменение численности занятых будет иметь такой же характер.

Согласно пессимистическому варианту прогноза потребность в специалистах увеличится к 2010 г. всего лишь на 3,6% и достигнет уровня занятости в экономике края 1510,5 тысяч человек. На рисунке 1 данный вариант прогноза имеет самый медленный темп развития.

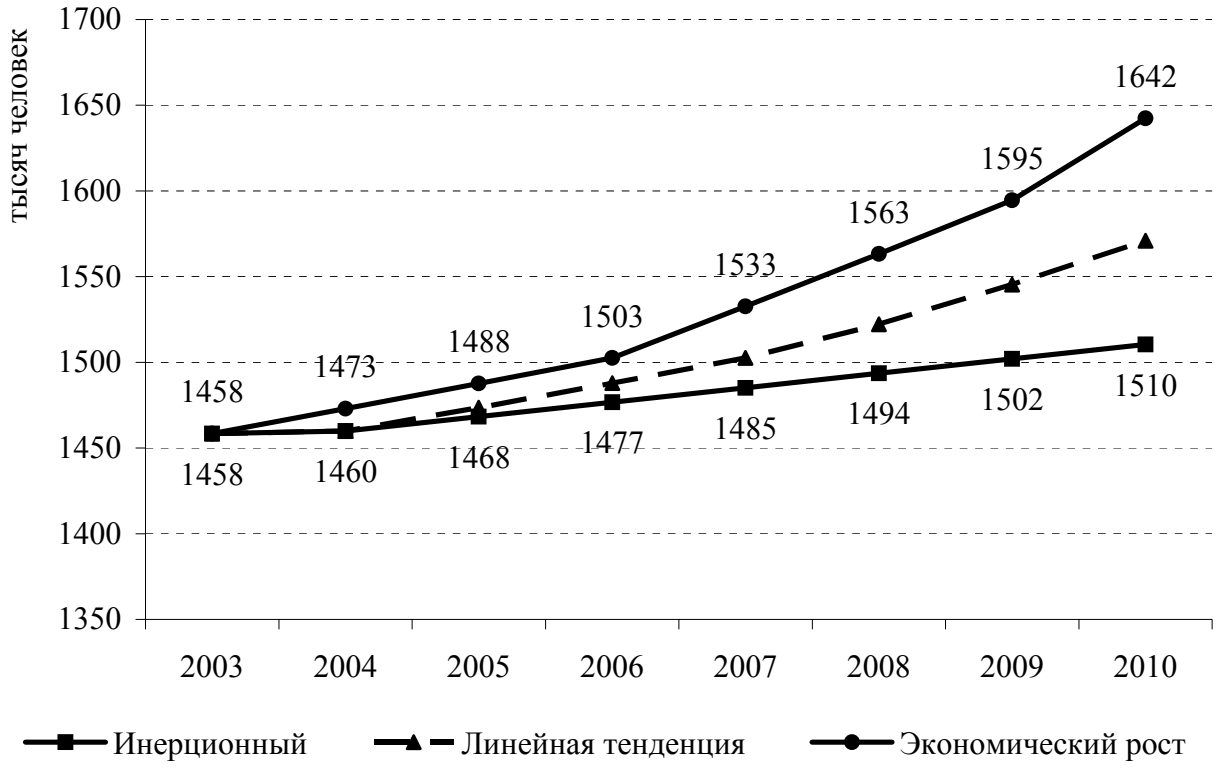


Рис. 1. Прогноз изменения численности занятых в экономике Красноярского края до 2010 г. по разным вариантам развития

В отличие от инерционного варианта прогноз числа занятых в экономике края, построенный по линейной тенденции, имеет более быстрые темпы развития. Данный вариант прогноза предполагает, что:

- фактический характер изменения численности занятых в экономике края за период 1995 – 2003 гг. можно аппроксимировать линейной функцией,
- прогнозный характер изменения численности занятых в экономике края на период 2004 – 2010 гг. сохранится и может быть описан этой же линейной функцией.

Фактические значения численности занятых в экономике края за период 1995 – 2003 гг. и линия тренда (линейная тенденция) отображены на рисунке 2.

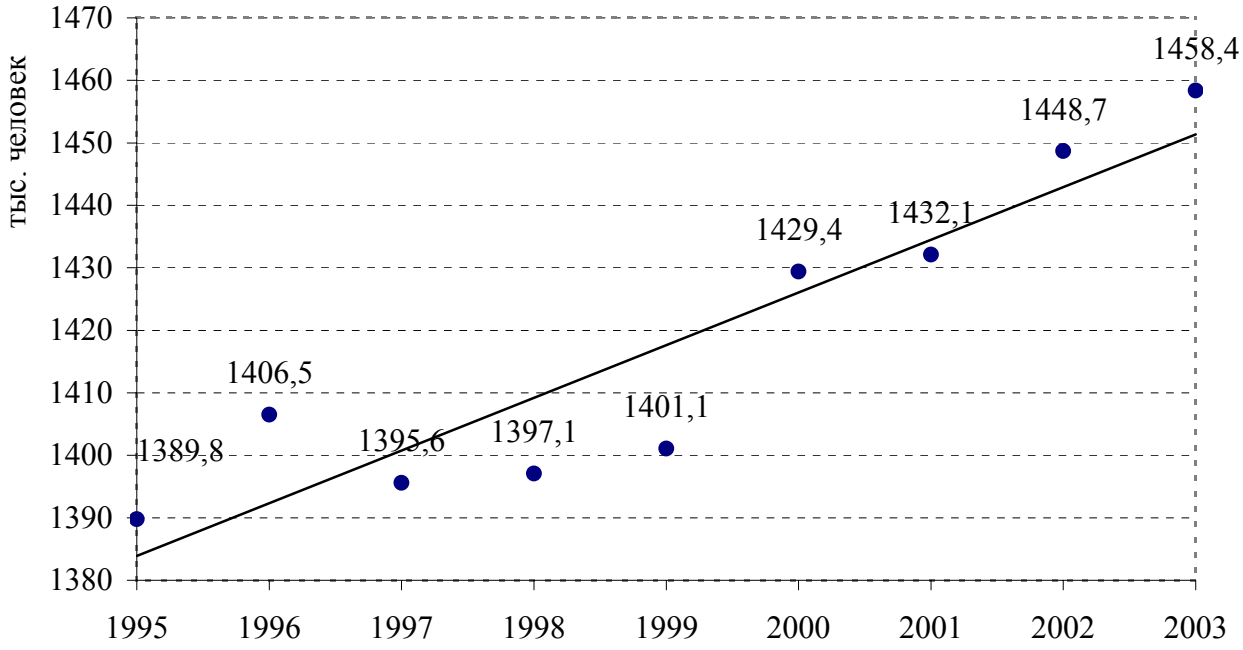


Рис. 2. Фактические значения численности занятых в экономике края за период 1995 – 2003 гг. и линия тренда

Маркерами обозначена фактическая численность занятости в экономике края по периодам анализа, прямая линия – линия тренда. Уравнение тренда имеет вид:

$$Ч_{зн} = – 15451 + 8{,}4383 \times t ,$$

где $Ч_{зн}$ – численность занятых в экономике края, t – период (год). Верификация полученного уравнения на фактических данных показала, что динамика численности занятых отображена достоверно, ошибка не превышает ± 1,1%. Степень достоверности модели достаточно высока и составляет 85%, что свидетельствует о возможности ее использования при построении прогноза до 2010 г.

Согласно варианту прогноза, по линейной тенденции потребность в специалистах увеличится к 2010 г. на 7,7% и достигнет уровня занятости в экономике края 1570,9 тысячи человек. На рисунке 1 данный вариант прогноза имеет средний темп развития.

Таким образом, варианты прогноза численности занятых показали, что в связи со сценарием экономического роста в Красноярском крае увеличится потребность в специалистах.

- Ожидается, что к 2010 г. потребность экономики края в рабочей силе возрастет от 3,6% до 12,6% при среднем уровне роста 7,7%.
- Среднегодовой темп прироста численности занятых на период 2004 – 2010 гг. может находиться в пределах от 0,6 до 1,8% при среднем уровне 1,2%.
- Общая численность занятых в экономике края к 2010 г. будет колебаться от 1510,5 до 1642,4 тысячи человек при средней величине занятости – 1570,9 тыс. чел.

• Величина и характер изменения дополнительной потребности края в рабочей силе показаны на рисунке 3.

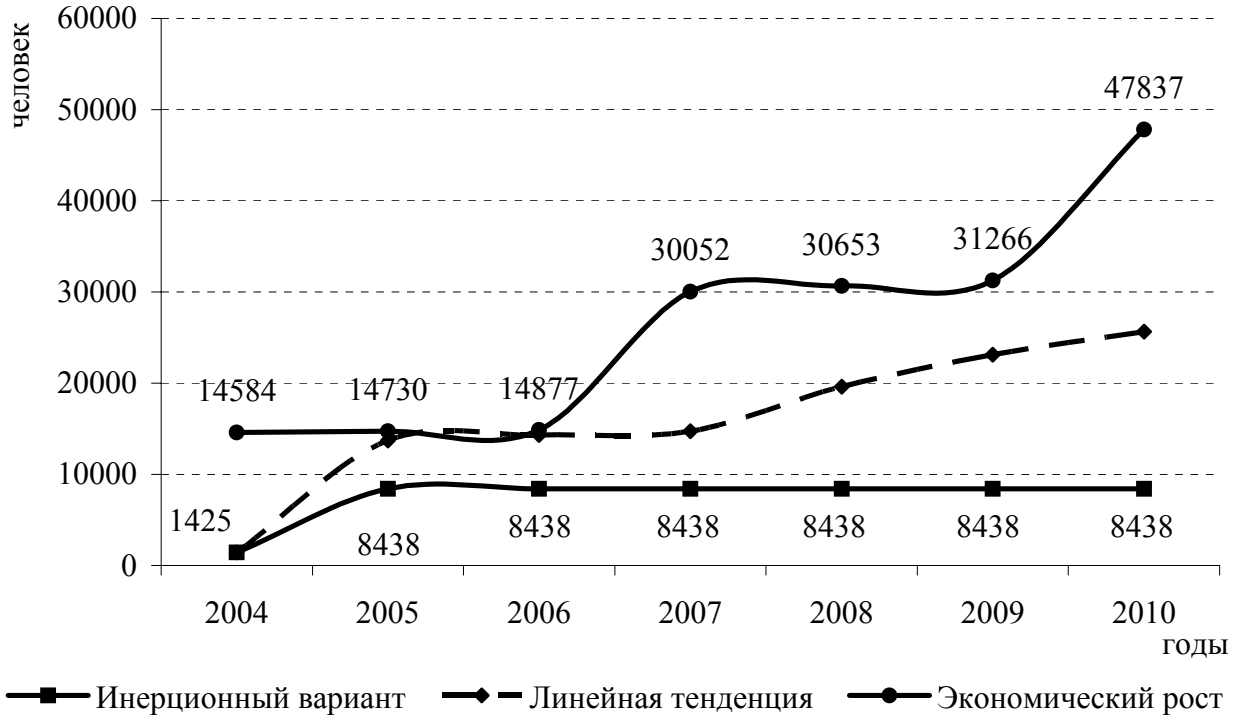


Рис. 3. Прогноз дополнительной потребности края в рабочей силе до 2010 г.

Структура дополнительной потребности в специалистах на рынке труда определена исходя из известной структуры спроса на профессиональные кадры. Алгоритм расчета представлен ниже.

1. Расчет совокупной величины спроса на рабочую силу на рынке труда Красноярского края в 2003 г. проведен согласно формуле:

$$K^{2003} = \sum_{il} C_{il} ,$$

где K^{2003} – дополнительная потребность в кадрах (совокупная величина спроса) на рынке труда, заявленная через СЗН; C_{il} – потребность в кадрах, заявленная предприятиями районов края в СЗН; *i*-территории Красноярского края, *l*-профессии [2].

2. Расчет общей величины спроса на конкретную профессию (или категорию) на рынке труда Красноярского края в 2003 г. проведен согласно формуле:

$$K_l^{2003} = \sum_{i=1}^{60} C_{il} ,$$

где K_l^{2003} – дополнительная потребность в конкретной профессии *l* (общая величина спроса на профессию) на рынке труда края, заявленная через СЗН.

3. Расчет доли спроса на конкретную профессию l (или категорию) на рынке труда края произведен по формуле:

$$d_l^{2003} = \frac{K_l^{2003}}{K^{2003}}.$$

Данные о структуре спроса на категории профессий на рынке труда в 2003 г. показали, что абсолютная величина спроса – 79,9% приходится на долю рабочих профессий, 17,4% – на долю служащих, на третьем месте по величине спроса оказались инженерно-технические работники – 2,7%.

Наибольшим спросом на рынке труда среди инженерных профессий пользуются специалисты в области техники, технологии, затем – в области строительства, на третьем месте – в области транспорта и связи.

Самый большой спрос в категории «служащие» приходился в 2003 г. в Красноярском крае на долю медицинских работников, педагогов, бухгалтеров и врачей.

Наибольший спрос среди рабочих профессий приходится на долю слесарей, рабочих строительных профессий, а также продавцов, водителей, машинистов и газоэлектросварщиков.

Необходимо отметить, что структура спроса на профессии с 2000 г. по 2003 г., изменялась незначительно, что позволяет использовать структуру спроса на профессии, сложившуюся в 2003 г. в качестве базы для прогнозирования потребности экономики края в специалистах до 2010 г.

Потребность экономики края в профессионально-квалификационном разрезе представлена двумя значениями по каждой профессиональной группе:

- максимальной потребностью, рассчитанной на основе изменения темпов экономического роста,
- минимальной потребностью, определяемой на основе инерционного сценария развития экономики края.

Как показали расчеты, к концу анализируемого периода потребность экономики края в специалистах увеличится почти на 12,6% по сравнению с 2003 г., если Красноярский край пойдет по пути экономического роста и удвоения ВРП к 2013 г. При данном варианте развития экономике края потребуется дополнительно:

- в течение первых трех лет (2004 – 2006 гг.) до 15 тыс. специалистов ежегодно,
- в течение последующих трех лет (2007 – 2009 гг.) потребность удвоится до 30 тыс. специалистов ежегодно,
- в 2010 г. достигнет величины 48 тысяч специалистов.

Максимальную потребность в кадрах в ближайший период будет испытывать центр края – г. Красноярск. Дополнительная потребность города в специалистах различных уровней и квалификации к 2010 г. будет составлять 11882 чел. (рис. 4).

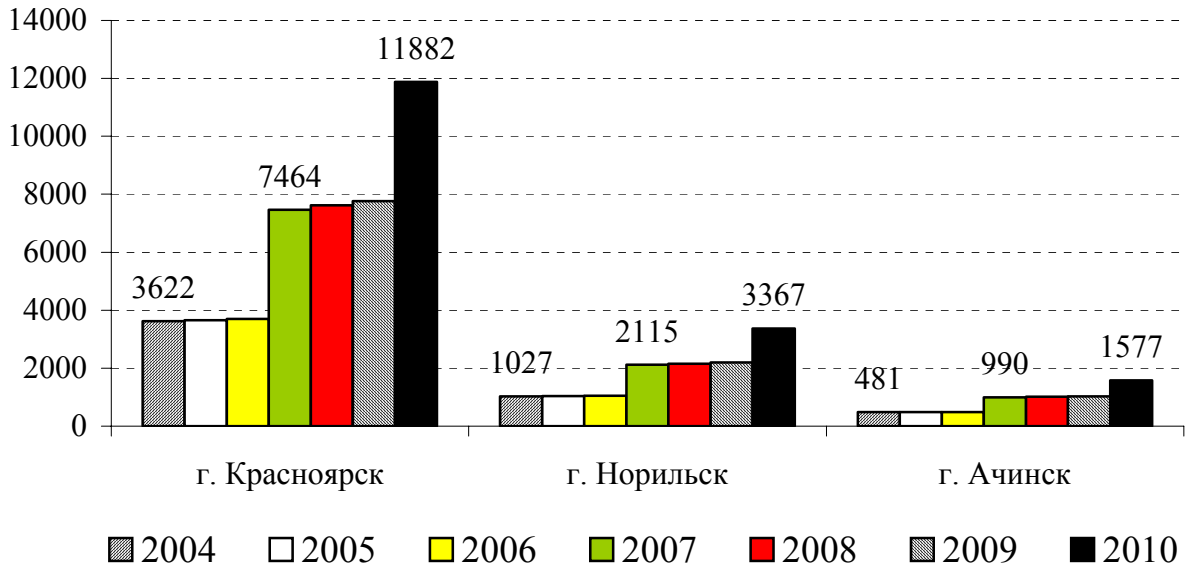


Рис. 4. Дополнительный ежегодный спрос на рабочую силу в крупнейших городах края (экономический рост)

Вторая и третья по величине потребности в кадрах приходятся на долю городов Норильска и Ачинска. Дополнительная потребность г. Норильска в специалистах к 2010 г. достигнет величины 3367 чел. Для г. Ачинска данный показатель составит 1577 чел.

Среди других территорий края наибольшую потребность в специалистах будут испытывать:

- районы: Емельяновский, Богучанский, Курагинский. Дополнительная потребность экономики этих районов составляет: в первые три года – около 200 человек ежегодно, в следующие три ожидается удвоение дополнительной потребности до 300÷400 человек, к 2010 г. потребность достигнет средней величины 600 чел. в каждом районе.
- города: Лесосибирск, Канск, Минусинск, Шарыпово, Назарово. Дополнительная потребность этих городов составит около 200÷300 чел. ежегодно в первые три периода прогноза, и к 2010 г. увеличится до 700÷1000 чел.

Результаты оценки развития рынка труда Красноярского края могут быть использованы в планировании сценариев экономического роста региона. Следует отметить еще одну сторону возможного практического использования прогнозных расчетов занятости. В настоящее время получает поддержку идея, согласно которой задачей экономической политики, а точнее, задачей количественного планирования экономической политики в действительности является не обеспечение бюджетного равновесия, а достижение конкретных целей по повышению качества жизни населения территорий [3].

Прогнозирование спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе должно стать органичной частью системы макро-

экономического прогнозирования и выполняться структурами, определяющими на перспективу основные параметры социально-экономического развития территорий, включая занятость и рынок труда. Очевидно, что для повышения степени достоверности прогнозов общей и дополнительной потребности в рабочей силе по профессиям необходимо совершенствовать методологию расчетов, включая в нее, как самостоятельную компоненту, изменяющиеся требования рынка труда к качеству рабочей силы, расширяя круг используемых статистических данных и горизонт прогнозирования.

Список литературы

1. Послание Федеральному собранию Российской Федерации, 16 мая 2003 г.

2. Исследования, анализ и оценка востребованности специалистов на рынке труда Красноярского края. Красноярск, 2003 г.

3. Чернов Ю. Макроэкономический прогноз занятости / Ю. Чернов // Обозреватель. 1997. №2.

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ. ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Н. Н. Васильева

Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Ростовской области, г. Ростов-на-Дону,
stat@rostdepzan.ru

Проблемы занятости, безработицы приобретают все большую актуальность на современном этапе. Прогнозирование занятости населения и ее структуры должно занимать важное место в деятельности федеральных и региональных органов управления. Это позволит более эффективно проводить политику по развитию и повышению занятости населения, минимизации структурной безработицы как в России в целом, так и в регионах.

Решение задач прогнозирования занятости населения предполагает определение зависимости от основных социально-экономических параметров развития, демографических факторов, в т. ч. миграционных процессов. Поэтому на примере Ростовской области проследим взаимосвязь уровня занятости населения и важнейших макроэкономических показателей с целью выявления

тех из них, которые с наибольшей степенью точности отражают реальную ситуацию на рынке труда.

Для определения взаимосвязей между динамикой занятости населения Ростовской области и основных социально-экономических показателей рассмотрим базу данных, представляющих собой совокупность показателей за период 1991-2003 гг. (по данным статистических сборников: «Регионы России» за 2000 г., «Социально-экономическое положение Ростовской области» за 2000-2003 гг.). Выбор системы показателей осуществлен исходя из общих предпосылок возможной взаимосвязи между ними, а также с учетом наличия статистической информации в объеме, достаточном для проведения исследования.

Так как экономическим системам свойственны «лаговые» взаимодействия, то для учета фактора времени (хоть и опосредованно) все показатели приведем к базе 1991 г. Исходные данные приведены в таблице 1.

Таблица 1

Динамика основных социально-экономических показателей Ростовской области (% к 1991 г.)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
X_1	100	97,8	92,2	85	83,8	81,9	81,7	77,2	79,8	76,8	80,3	80,5	80,3
X_2	100	89	69,4	45,7	39,3	32,4	31,7	31,7	40,8	48,4	64,2	64,9	68,0
X_3	1	13,4	124,6	361,4	831,2	991,6	1166,2	2092,1	3046,1	3603,5	4421,5	5292,5	6121,8
X_4	100	85	59,5	43,4	41,3	26,8	25,2	27,2	27,8	37,0	44,0	31,0	33,2
X_5	100	161	229,7	292,9	153,7	114,5	62,2	42,3	28,7	41	5,9	10,3	-5,1
X_6	100	100,5	100,9	101,5	101,4	101,3	100,9	100,5	99,9	99,4	99,3	98,6	101,2
X_7	x	100	105	142,7	155	146,3	205,7	267,2	325,4	273,0	241,7	236,9	236,7
X_8	x	100	97,8	223,4	287,9	270,1	214,4	288,9	155,4	138,9	168,9	174,8	195,3
X_9	100	50,0	59,4	86,3	89,7	118,4	126,0	77,1	89,9	100,0	109,0	118,7	135,4
X_{10}	100	22,6	32,8	78,1	109,8	71,9	84,8	89,8	182,0	199,9	218,9	219,8	206,7

Принятые обозначения:

X_1 – темп роста (снижения) численности занятого населения;

X_2 – индекс физического объема промышленного производства;

X_3 – индекс потребительских цен, в разах к 1991 г.;

X_4 – объем инвестиций в производственную сферу, в сопоставимых ценах;

X_5 – сальдо миграции населения;

X_6 – темп роста (снижения) численности постоянного населения;

X_7 – темп роста (снижения) общей численности безработных;

X_8 – темп роста (снижения) численности безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости населения;

X_9 – темп роста (снижения) среднедушевых доходов населения в месяц (в сопоставимых ценах);

X_{10} – темп роста (снижения) потребности в работниках, заявленной предприятиями в государственную службу занятости населения.

Для осуществления предварительного анализа взаимной динамики выбранных показателей рассчитаем матрицу парных корреляций (табл. 2).

Таблица 2

Матрица парных корреляций основных социально-экономических показателей Ростовской области

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10
x1	1									
x2	0,77	1								
x3	-0,65	-0,05	1							
x4	0,94	0,87	-0,51	1						
x5	0,52	0,06	-0,79	0,37	1					
x6	0,16	-0,29	-0,52	-0,04	0,60	1				
x7	-0,83	-0,48	0,74	-0,70	-0,74	-0,47	1			
x8	-0,59	-0,79	0,05	-0,67	-0,04	0,44	0,22	1		
x9	-0,50	-0,24	0,61	-0,49	-0,60	-0,12	0,38	0,31	1	
x10	-0,61	-0,04	0,91	-0,41	-0,76	-0,63	0,75	-0,01	0,62	1

Значения коэффициентов парной корреляции указывают на весьма тесную связь динамики численности занятых в экономике области с объемами инвестиций в основной капитал ($r_{x1x4} = 0,94$) и темпами развития промышленного производства ($r_{x1x2} = 0,77$). Столь тесная взаимосвязь этих показателей обусловлена реальными экономическими процессами, поскольку непосредственно от уровня развития производства и инвестиций зависит количество рабочих мест, как существующих, так и вновь вводимых. Об этом же свидетельствует и коэффициент парной корреляции инвестиций в экономику и динамики вакантных рабочих мест ($r_{x3x10} = 0,91$).

Дальнейший анализ матрицы парных корреляций приводит к выводу, что показатели динамики постоянного населения, миграционного прироста, а также среднедушевых доходов населения можно исключить из модели, так как их воздействие на динамику занятости населения Ростовской области незначительно. Также, исходя из того, что число безработных граждан по методологии МОТ и занятого населения являются взаимозависимыми показателями, исключим из рассмотрения общую численность безработных. Правильность наших предположений проверим на следующих этапах исследования.

Для анализа и прогнозирования явлений и процессов, происходящих на рынке труда, хорошим инструментом являются регрессионные математиче-

ские модели. Преимущество регрессионных моделей состоит не только в возможности определения количественной меры зависимости, но и в изучении влияния на динамику процессов, происходящих на рынке труда, различных факторов. В случае применения регрессионных моделей результат действия в виде одного или нескольких выходных показателей представляется как функция влияющих на него факторов.

Таким образом, для анализа динамики занятости населения области построим регрессионное уравнение, в котором в качестве результирующего фактора выступает показатель динамики численности занятого населения, а в качестве независимых – остальные показатели.

В данном исследовании примем гипотезу о линейной связи между анализируемыми переменными, так как она более проста для расчетов и интерпретации коэффициентов регрессии:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + ... + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Для того чтобы проверить возможности математического моделирования для прогнозирования ситуации на рынке труда, исходную выборку данных ограничим периодом с 1991 по 2002 г. Фактическое состояние 2003 г. позволит верифицировать полученные результаты расчетов.

Применение пошагового регрессионного анализа позволило построить несколько статистически значимых регрессионных уравнений.

Первое уравнение увязывает индекс занятости с темпами промышленного производства и имеет вид:

$$Y = 69{,}48 + 0{,}29X_2.$$

Коэффициенты регрессии статистически значимы по критерию Стьюдента ($t_{\beta 0} = 19{,}3$; $t_{\beta 2} = 4{,}6$). Если значения *t*-критерия больше 2-3, можно сделать вывод о существенности данного параметра, который формируется под воздействием неслучайных причин. В нашем случае β_0 и β_2 являются статистически значимыми, подтверждение этому выводу видим в значениях показателя вероятности случайных параметров регрессии: *P*-значения близки к нулю и тем самым не превышают принятый нами уровень значимости в 5%.

Оценку надежности уравнения регрессии в целом и показателя тесноты связи дает *F*-критерий Фишера. По результатам проведенного нами анализа $F = 20{,}92$, а вероятность получить это значение случайно составляет 0,0010, что не превышает допустимый уровень значимости 5%. Следовательно, полученное значение не случайно, оно получено под влиянием существенных факторов, т.е. подтверждается статистическая значимость всего уравнения и показателя тесноты связи. По нашим расчетам этот показатель равен 0,677 (скорректированный – 0,644), что указывает на существенную, но недостаточно тесную связь выделенного фактора с результатом – полученная модель описывает 67,7% вариации независимого параметра (рис. 1).

Частный коэффициент эластичности, рассчитанный на основе полученного соотношения, позволяет судить о том, на сколько процентов в среднем из-

менится анализируемый показатель с изменением на 1% независимого параметра. Для расчета используется следующая формула:

$$Э_i = \beta_i \times \frac{X_i}{Y},$$

где $Э_i$ – частный коэффициент эластичности;

β_i – коэффициент регрессии при i-том факторе;

X_i – среднее значение i-того фактора;

Y – среднее значение изучаемого показателя.

Таким образом, для изменения уровня занятости населения на 1% необходимо достичь увеличения объемов промышленного производства на 5,6% ($Э_2 = 0{,}18$).

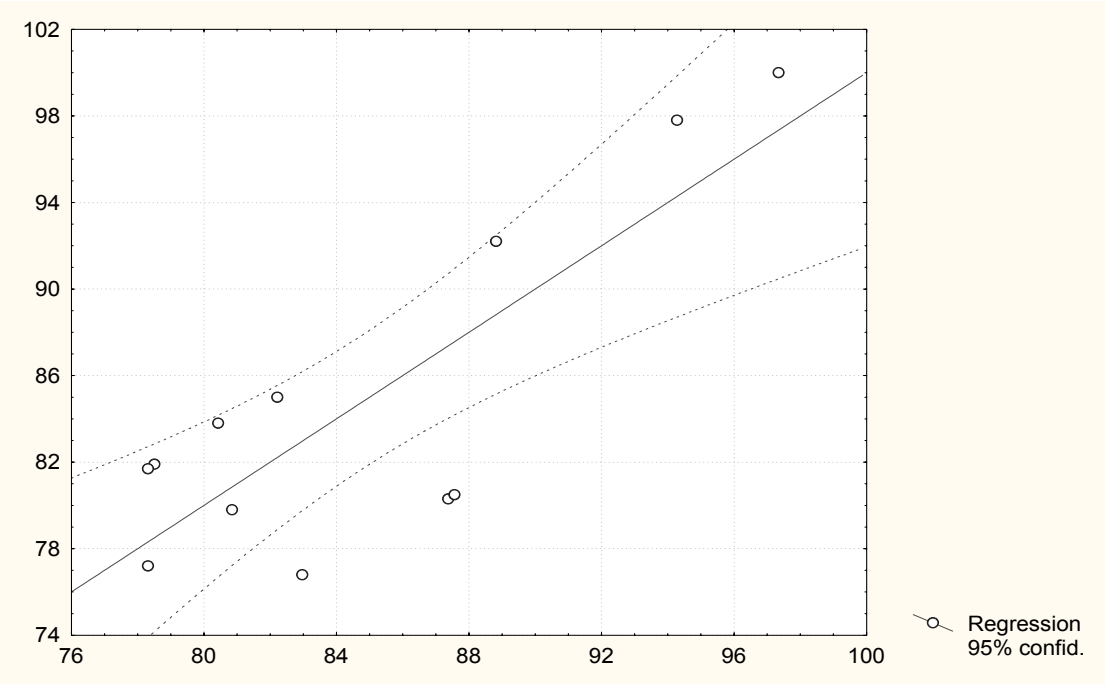


Рис. 1. Модель зависимости уровня занятости населения от темпов промышленного производства

По фактическим данным, в 2003 г. произошло снижение численности занятых в экономике Ростовской области на 0,2%, что по нашим расчетам, должно было быть обусловлено сокращением промышленного производства на 1,1%. Фактически же в 2003 г. прирост промышленного производства области составил 4,8%. Таким образом, ошибка составила 5,9 п.п. Можно сделать вывод, что, с одной стороны, ошибка обусловлена тем, что промышленное производство области занимает четвертую часть в структуре валового регионального продукта, являясь вместе с тем одним из основных показателей экономического развития региона. С другой стороны, здесь возможны недостатки самой модели, и значит, необходима ее доработка – переход от линейной модели к более сложному виду зависимости.

Второе регрессионное уравнение представляет собой попытку установить зависимость динамики уровня занятости населения от капиталовложений в региональную экономику, поскольку рост инвестиций непосредственно влечет за собой введение новых и сохранение экономически целесообразных рабочих мест. Полученная зависимость имеет вид:

$$Y = 71{,}06 + 0{,}3\ X_4.$$

Коэффициенты регрессии статистически значимы по критерию Стьюдента ($t_{\beta 0} = 39{,}3$; $t_{\beta 4} = 8{,}5$), а модель – по критерию Фишера ($F = 72{,}0$; $p < 7{,}02\text{E-}6$); $R^2 = 0{,}878$ (рис. 2). Частный коэффициент эластичности $Э_4$ равен 0,16. Таким образом, рост инвестиций в производственную сферу экономики на 1% приводит к росту индекса занятости населения на 0,16% (для увеличения индекса занятости на 1% необходим рост инвестиций на 6,3%).

Верификация модели на данных 2003 г. показала, что, по нашим расчетам, индекс занятости в 2003 г. к 1991 г. должен составить 81,0%, фактически же достигнут уровень 80,3%, ошибка составила 0,7 п.п. Таким образом, можно утверждать, что эта модель в целом правильно описывает взаимосвязь динамики инвестиций в реальный сектор экономики с динамикой численности занятого населения и ее возможно использовать в качестве инструмента в задачах анализа и прогнозирования.

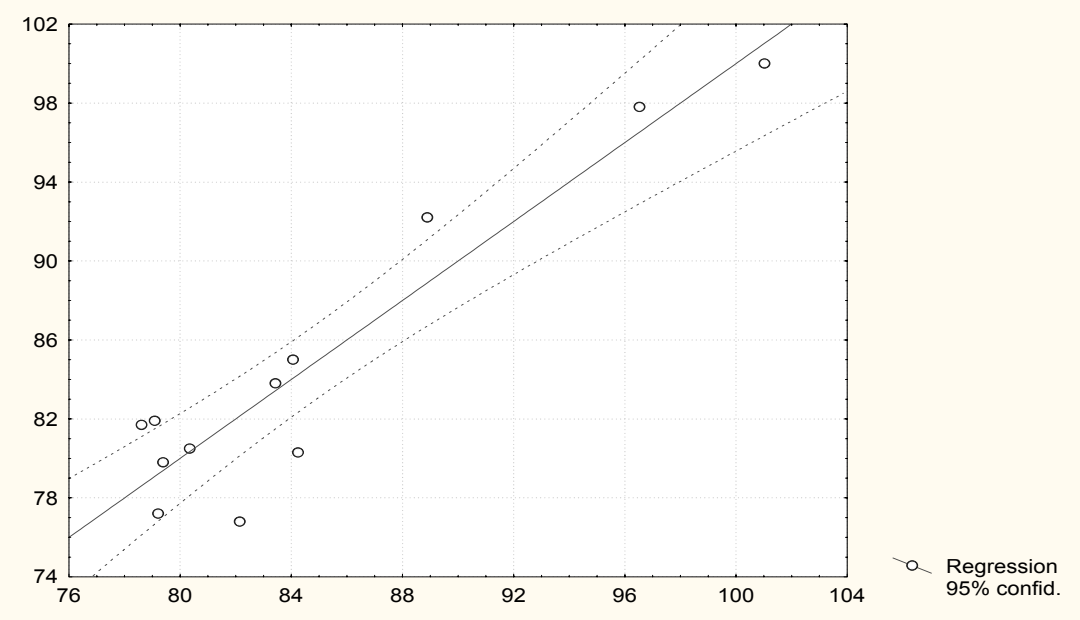


Рис. 2. Модель зависимости уровня занятости населения от динамики инвестиций в производственную сферу

Из приведенных выше результатов расчетов мы видим, что на занятость населения в большей степени оказывает влияние показатель динамики инвестиций. Несмотря на то, что расчеты для построения моделей производились с базисными индексами, можно показать, что 1% изменения величины индекса соответствует 1% изменения показателя по абсолютной величине. Таким обра-

зом, для увеличения численности занятого населения на 1% при прочих равных условиях необходимо обеспечить рост объемов производства на 5,6%, инвестиций – на 6,3%.

Третье регрессионное уравнение связывает динамику занятости населения с показателями промышленного производства и индекса потребительских цен.

$$Y= 75{,}62 + 0{,}25\ X_2 – 0{,}002\ X_3,$$

где X_2 – индекс физического объема промышленного производства,

X_3 – индекс потребительских цен;

$R^2 = 0{,}98$;

$t_{\beta 0} = 68{,}8$; $t_{\beta 2} = 14{,}8$; $t_{\beta 3} = -11{,}5$;

$F = 212{,}26$; $p < 2{,}68E\text{-}08$;

$Э_2 = 0{,}162$, $Э_3 = -0{,}043$.

Таким образом, повышение уровня занятости населения на 1% произойдет при прочих равных условиях в случае, если прирост промышленного производства составит 16,2%, а индекс потребительских цен снизится на 23,3%.

Если проверить данную модель на фактических данных, то в 2003 г. расчетный уровень занятости населения составил 80,4%, фактически – 80,3%, т.е. эта модель из вышеперечисленных наиболее правильно описывает зависимость динамики численности занятого населения от макроэкономических показателей – динамики промышленного производства и индекса потребительских цен, и ее возможно использовать в качестве инструмента в задачах анализа и прогнозирования ситуации на рынке труда. Графически соотношение наблюдаемых и расчетных величин представлено на рисунке 3.

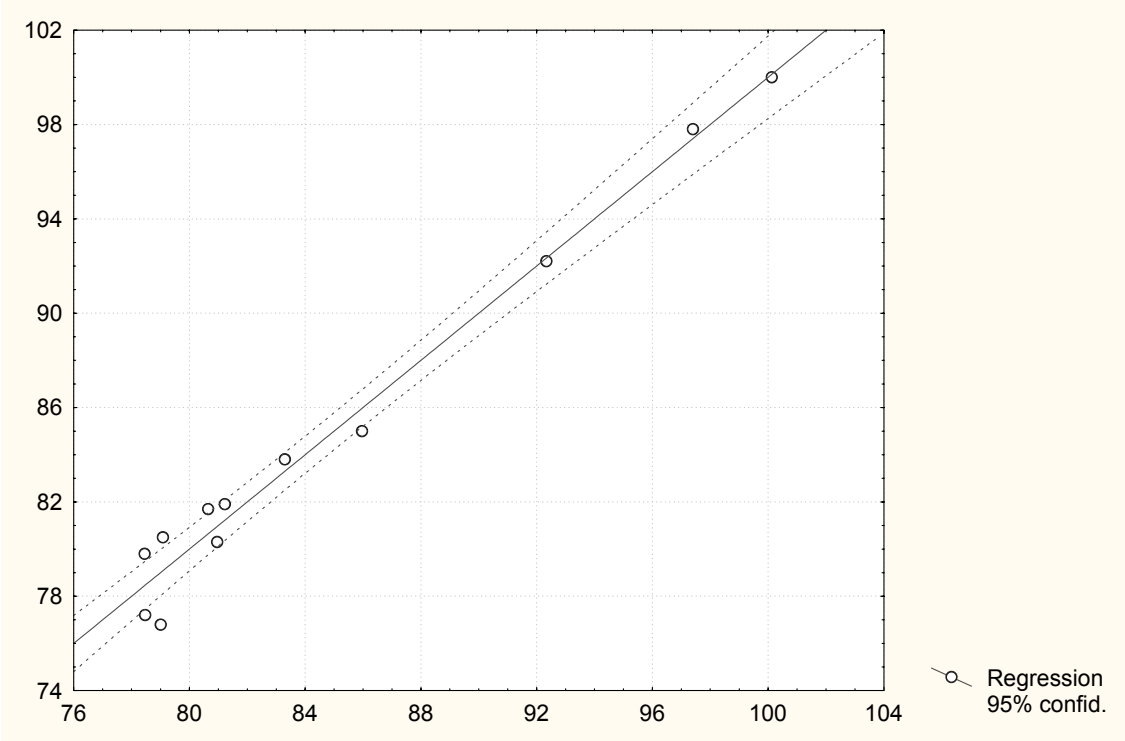


Рис. 3. Модель зависимости уровня занятости населения
от динамики физического объема промышленного производства
и индекса потребительских цен

Проведение дальнейшего регрессионного анализа позволило построить и другие статистически значимые уравнения, отражающие зависимость динамики индекса занятости с другими макроэкономическими показателями. Приведем краткие результаты расчетов:

$$Y = 90{,}04 - 0{,}003X_3,$$

где X_3 – индекс потребительских цен;

$R^2 = 0{,}47$;

$t_{\beta 0} = 36{,}7$; $t_{\beta 3} = -2{,}98$;

$F = 8{,}94$; $p < 0{,}013$;

$Э_3 = -0{,}0626$.

Для увеличения численности занятого населения на 1% необходимо снижение индекса потребительских цен на 16%.

$$Y = 77{,}23 + 0{,}26\ X_2 - 0{,}057X_{10},$$

где X_2 – индекс физического объема промышленного производства,

X_{10} – индекс динамики вакантных рабочих мест;

$R_2 = 0{,}94$;

$t_{\beta 0} = 38{,}68$; $t_{\beta 2} = 9{,}58$; $t_{\beta 10} = -6{,}46$;

$F = 73{,}91$; $p < 2{,}6E\text{-}06$;

$Э_2 = 0{,}168$; $Э_{10} = -0{,}08$.

Для увеличения численности занятого населения на 1% необходимо при прочих равных условиях обеспечить рост промышленного производства на 6,0%, а при неизменном уровне развития производства увеличение численности занятого населения повлечет за собой снижение заявок о вакантных рабочих местах в органы службы занятости на 12,5%.

$$Y = 96{,}7 - 0{,}064X_8,$$

где X_8 – индекс динамики численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения;

$R_2 = 0{,}35$;

$t_{\beta 0} = 17{,}8$; $t_{\beta 3} = -2{,}35$;

$F = 5{,}5$; $p < 0{,}041$;

$Э_3 = -0{,}141$.

Несмотря на недостаточно высокую оценку данной модели, она позволяет сделать интересный вывод о том, что увеличение численности занятого населения на 1% приводит к снижению численности безработных граждан, стоящих на учете в органах государственной службы занятости, на 7,1%. Построенная модель описывает 35% вариаций независимого параметра, и это отража-

ет реальную ситуацию, так как в Ростовской области государственная служба занятости охватывает треть рынка труда (например, в 2003 г. при содействии ЦЗН было трудоустроено 32,6% от общего приема персонала на предприятия и в организации области).

Верификация модели на данных 2003 г. дает ошибку аппроксимации в 3,9%, что позволяет сделать следующий вывод: если бы органами службы занятости степень охвата областного рынка труда была более высокой, то мероприятия по содействию трудоустройству безработных граждан и незанятого населения позволяли бы оказывать более существенное воздействие на ситуацию с занятостью населения в целом (тогда и уровень занятости населения к 1991 г. составил бы 84,2%, а не 80,3%, как это оказалось в реальности).

Предложенный комплекс моделей является инструментом анализа и прогнозирования динамики занятости населения во взаимоувязке с основными макроэкономическими показателями и может быть использован для практических расчетов как на уровне регионов, так и отдельных муниципальных образований.

К ВОПРОСУ О СОЗДАНИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Т. М. Глушанок

Министерство экономического развития Республики Карелия,
г. Петрозаводск
economy@karelia.ru

Переход к рыночной модели экономического развития ориентирует хозяйственную деятельность предприятий на получение быстрых коммерческих результатов, а это требует от управленцев освоения целого пласта гражданско-правовых отношений, касающихся области финансов, маркетинга и менеджмента. Однако реальность такова, что большинство действующих управленческих кадров воспитаны в условиях плановой экономики и имеют техническое образование.

При этом уровень квалификации управленцев лежит в основе не только экономического состояния отдельного предприятия, но и определяет развитие экономики более высоких уровней, влияя, в конечном счете, на развитие производственной и социальной инфраструктуры территории, района, республики.

Прежние механизмы администрирования сегодня уже не действуют, а ситуация в экономике меняется настолько быстро, что "устареть" в качестве менеджера можно меньше, чем за год. Да и претензии к уровню подготовки ключевых специалистов в области управления во многом оправданы. Подготовка менеджеров в вузах привязана к "статическим" учебным программам и в ос-

новном к “старому” составу педагогических кадров или "теоретическим" новичкам без опыта работы в реальном бизнесе.

Дореформенная система переподготовки и повышения квалификации в стране за последнее десятилетие полностью разрушилась и переподготовка руководителей возможна при условии получения второго высшего или дополнительного образования по личной инициативе, но единой системы и соответствующей нормативной базы в этом направлении нет.

Сегодня мы должны подумать о создании новой модели государственного регулирования кадровых процессов, определить приоритеты, принципы и технологии решения кадровых вопросов, отражающих современный уровень управленческой науки и практики.

Придавая первостепенное значение повышению квалификации руководителей и ведущих специалистов предприятий, Президентом России в 1997 году принято решение о проведении ежегодной подготовки не менее 5000 российских менеджеров по оригинальной программе за счет бюджетных средств (Указ Президента РФ от 23 июля 1997 года № 774). Это решение нельзя отнести к разряду рядовых, ведь подготовка менеджеров для реального сектора экономики возведена в ранг Государственного плана с выделением значительных бюджетных средств.

Экспертный совет Программы, состоящий из самых авторитетных специалистов в области профессионального образования, разработал высокие требования к содержанию учебных программ подготовки управленческих кадров. Из 150 вузов страны, подавших заявки на участие в конкурсе образовательных учреждений за право участвовать в Президентской программе, после двух этапов приступили к обучению только 76 вузов. Программы обучения ежегодно должны совершенствоваться с учетом меняющейся обстановки в экономике и проходить аккредитацию. В 2000 г. лишь 51% образовательных программ, реализуемых вузами России, прошли аккредитацию на три года. Остальные получили такое право лишь на один год с обязательной доработкой и последующей аккредитацией.

Президентская программа подготовки управленческих кадров, по общему мнению, за последние годы стала самой престижной и авторитетной образовательной программой в современной России. Эта программа профессиональной переподготовки отличается не только качественно высоким уровнем преподавания, но и демократичностью, налаженной обратной связью. В рамках программы проводятся регулярные опросы слушателей, которые дают оценку каждому из преподавателей, работающих с ними, а в конце обучения сразу после защиты дипломных работ проводится итоговый опрос выпускников, где они объективно оценивают организацию и содержание обучения, высказывают свои пожелания, предложения, рекомендации, которые руководство программы учитывает в своей дальнейшей работе.

Все выпускные аттестационные проекты выполняются по заказу предприятий и руководителей организаций с учетом интересов самих обучающихся.

Каждая из дипломных работ – это синтез концептуальных положений и практики управления, проектного творчества. Такой подход к дипломному проектированию стал традицией Президентской программы.

За период работы Программы с 1997 г. в стране создана работоспособная структура, включающая Федеральную комиссию, секретариат и 80 региональных отделений комиссии в субъектах Федерации, которые занимаются отбором и направлением на обучение специалистов, а также общественные объединения выпускников. Именно эта структура может быть использована для возрождения системы повышения квалификации и переподготовки специалистов в России, а промежуточным этапом могут стать кадровые центры, созданные на базе региональных отделений уже в настоящее время.

В этой связи необходимо продумать четкое разделение ответственности государства и предпринимателей за решение кадровых проблем. Государство призвано отвечать за подготовку кадров исходя из макроэкономических целей, а предприятия – в рамках собственного стратегического развития и повышения эффективности конкретного производства. Это должно найти отражение и в организации финансирования подготовки кадров.

На стабильно работающих предприятиях уже сегодня в числе приоритетов проведения корпоративной социальной политики все большее место занимает человеческий фактор, связанный с подготовленностью персонала работать в условиях новых экономических процессов и необходимости оптимизации структуры персонала. По этой причине многие предприятия последовательно реализуют программы повышения квалификации и развивают традиции повышения престижа профессионализма.

Для насыщения потребности в компетентных управленцах с современным стилем и мышлением, задатками лидеров бизнеса необходимо идти не только вширь, обучая все новые и новые кадры. Среди участников Президентской программы уже сформировалась своя элита, которую нужно обучать более углубленно в рамках узкоспециализированных, коротких программ. В сознании выпускников утвердилось понимание того, что по мере своего профессионального роста, тенденций экономического развития и гибкого реагирования на изменяющиеся обстоятельства необходимо непрерывно совершенствоваться. Это позволяет им создавать новые направления и системы, способствующие развитию бизнеса, и определять стратегическую политику предприятия. Именно такие управленцы и нужны.

Решение проблем подготовки квалифицированных кадров способствует снижению экономических и социальных рисков в процессе формирования рыночной экономики, требует новых подходов и оценки состояния кадрового потенциала, рынка труда, выработки и реализации комплексной программы развития людских ресурсов.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: РАБОТОДАТЕЛЬ – ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ – СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Н. В. Горюнов

Директор Саранского государственного промышленно-экономического колледжа, к. и. н., г. Саранск

smt@moris.ru

Основной задачей среднего профессионального образования является подготовка квалифицированных трудовых ресурсов для предприятий и организаций. Мобильность и краткосрочность обучения определили ведущее место среднего профессионального образования в системе подготовки кадров для всех отраслей экономики. Среднее профессиональное образование характеризуется как образование, направленное на подготовку к профессиональной практической деятельности. С точки зрения содержания образования такая направленность этих уровней образования отражается в соотношении теоретической и практической подготовки: доля практической подготовки в образовательной программе среднего профессионального образования – 50%. Это позволяет рассматривать среднее профессиональное образование как практико-ориентированное образование. Специалисты, подготовленные согласно государственным стандартам СПО, могут быть востребованы на должностях квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена.

На современном этапе развития производства и общества в целом изменились требования к выпускникам учебных заведений. В советские годы трудоустройство выпускников было гарантировано государством: все выпускники подлежали распределению по рабочим местам на различные предприятия и организации. Даже если молодой специалист не в полной мере усваивал навыки профессии, на рабочем месте он сталкивался с практической школой, где и повышал свои знания. Сегодня выпускник поставлен в жесткие условия: к нему предъявляются высокие профессиональные требования и он должен быть конкурентоспособным. В процессе обучения в среднем профессиональном заведении он должен получить знания и практические навыки, отвечающие современному уровню.

Перед основными отраслями промышленности стоят задачи технической модернизации, развития основного производства, повышения производительности труда, поиск новых продуктивных направлений и повышения качества выпускаемой продукции. Проанализировав работу и рост промышленности в Республики Мордовия, можно сделать вывод, что на предприятиях внедрены новые технологии, требующие применения дорогостоящей, уникальной и высокоточной техники. Наметились процессы подъема производства, основанные на изменении традиционных технологий, появлении новых поколений технических устройств и более совершенных способов эксплуатации и диагностики состоя-

ния оборудования, внедрении автоматизированных методов управления техническими системами, улучшении кадрового состава предприятия.

Естественно, что модернизация предприятий повлечет за собой изменение содержания функций специалиста со средним техническим образованием и выдвинет высокие профессиональные требования. На современном этапе развития производства и общества востребованы следующие профессиональные и личностные качества:

– знания о состоянии уровня развития современного мирового машиностроения, знания из разных областей техники, современных технологий, действующих технологических процессов, применяемых в конкретном производстве, изучение и анализ поступающей информации о новой технике;

– знания принципов действия и эксплуатации оборудования, станков с ЧПУ, производственных циклов, приборов, инструментов и т. д;

– знания и умения использовать вычислительную технику, прикладные информационные технологии, информационно-справочные системы, базы данных, локальные и общезаводские компьютерные сети, умение при разработке технической документации вести расчеты с использованием программного продукта на персональном компьютере;

– знания методов анализа, статистики, умения разрабатывать технологическую документацию с учетом ЕСКД, ЕСТД и стандартов качества;

– знания иностранных языков, умение работать с литературой, готовность к переучиванию и повышению квалификации;

– широкая общепрофессиональная, психологическая, экономическая, правовая подготовка;

– умение работать в группе, в условиях коллективных форм организации труда;

– способность самостоятельно планировать, осуществлять и контролировать свою трудовую деятельность, умение самостоятельно принимать решения и нести ответственность за результаты своей деятельности;

– мобильность, коммуникабельность, дисциплинированность;

– умение применять современные принципы управления и участвовать в управлении производством;

– умение вести здоровый образ жизни, владеть приемами профессиональной этики, культурой речи, включая культуру питания и личной гигиены;

– творческая активность и умение быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Предприятия все больше заинтересованы в насыщении всех звеньев производства рабочими с творческими возможностями, аналитическими способностями, склонностью к поиску нового в сфере своей деятельности, инициативностью и социальной ответственностью за результаты своей работы. Речь идет, по существу, о стратегической кадровой политике, в которой в качестве основных принципов трудовой деятельности выдвигаются необходимость постоянного обновления знаний и освоение новых профессий и специальностей.

В рамках образовательного процесса в Саранском государственном промышленно-экономическом колледже постоянно ведется активная работа над повышением профессионализма выпускников. Однако администрация колледжа пришла к однозначному выводу: в одиночку нам с этой задачей не справится. Достичь высокого профессионального мастерства молодой специалист может только при помощи всех заинтересованных сторон, а именно: государства, соответствующего региона, работодателя, системы государственной службы занятости, учебного заведения и, конечно, самого студента.

Социальное партнерство в системе профессионального образования, декларированное Программой развития учебных заведений СПО на 2000-2005 гг., рассматривается как один из факторов развития научной и инновационной деятельности учебных заведений. В Концепции модернизации российского образования подчеркивается, что стратегические цели образования могут быть достигнуты только в процессе постоянного взаимодействия образовательных учреждений со всеми социальными партнерами.

В качестве субъектов социального партнерства выступают: министерства, различные ведомства и общественные организации, служба занятости населения, промышленные предприятия, учебные заведения всех уровней. Студент и его родители также рассматриваются как социальные партнеры.

В советские годы было распоряжение Министерства машиностроения о поддержке учебных заведений предприятиями. Было понятие «наши шефы», «базовый завод». На этих предприятиях организовывались учебные мастерские, где студенты проходили практику, туда же их брали на работу. Сейчас многое изменилось: у предприятий и организаций нет никаких обязательств и обязанностей перед учебным заведением.

С изменениями форм собственности практически прекратилась помощь учебным заведениям со стороны предприятий и акционерных обществ. Сейчас у образовательных учреждений нет возможности надеяться на отраслевую поддержку. Отрыв профессиональных образовательных учреждений от отраслевого научно-производственного комплекса осложняет процесс практической подготовки специалистов.

В современных социально-экономических условиях профессиональные образовательные учреждения только в тесном контакте с работодателями – непосредственными потребителями их продукции смогут выполнять свою главную задачу – осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров.

Саранский государственный промышленно-экономический колледж тесно сотрудничает с предприятиями-работодателями, которые по профилю своей деятельности близки к профессиональной ориентации колледжа. Практико-ориентированное образование требует материально-технической базы, которая должна соответствовать современному уровню, – это, например, станки с ЧПУ, уникальные токарно-расточные и фрезерные станки, фотокопировальные газорезательные машины, электронное и автоматическое оборудование и другое высокопроизводительное оборудование, которое нецелесообразно при-

обретать учебному заведению. Для подготовки специалистов высокого качества необходимо на деле, а не на словах продемонстрировать студентам современное оборудование и технологические процессы, которые на них осуществляются. Все это предусматривается руководством колледжа при выборе партнеров. Ими являются:

1. ОАО «Станкостроитель».
2. ОАО «Саранский автосамосвальный завод».
3. ОАО «Литейно-механический завод».
4. ОАО «Саранский экскаваторный завод».
5. ОАО «Авторемонтный завод «Саранский».
6. ОАО «Тепловозоремонтный завод».
7. ОАО «Механический завод».
8. ОАО «Электровыпрямитель»

Сотрудничество колледжа с промышленными предприятиями и организациями осуществляется на основе договора о социальном партнерстве.

Предметом договора являются следующие пункты:

1. Организация и прохождение различных видов практик по специальностям с обязательным обеспечением условий безопасности на каждом рабочем месте;
2. Проведение экскурсионных занятий в рамках реализации учебной дисциплины «Введение в специальность»;
3. Привлечение опытных специалистов для проведения обзорных лекций;
4. Проведение на предприятии «Урока на производстве»
5. Назначение опытных специалистов председателями итоговых государственных аттестационных комиссий, руководителями практик, руководителями дипломных проектов, рецензентами дипломных проектов.
6. Проведение деловых встреч работников завода со студентами;
7. Полная подготовка специалистов по заявке предприятия (целевая подготовка);
8. Переподготовка кадров и повышение квалификации работников предприятия;
9. Прохождение стажировки на заводе преподавателями спецдисциплин колледжа;
10. Создание учебно-материальной базы на предприятии;
11. Проведение совместных культурно-массовых мероприятий.

Содержание и формы работы с социальными партнерами могут быть различными.

Производственная практика представляет собой действенную форму связи подготовки специалистов с производством. С точки зрения интересов осуществления этих взаимосвязей подготовки специалистов с производством практика преследует следующие цели:

– показать необходимость приобретаемых в колледже знаний для последующей производственной деятельности;

– продемонстрировать широкое комплексное проявление изученных студентами в дисциплинах учебного плана явлений и закономерностей в технических объектах, технологических процессах и производственных коллективах;

– применить и закрепить полученные знания, умения и навыки на практике;

– на примере данного предприятия пополнить знания, умения и навыки в различных областях, относящихся главным образом к профессиональной подготовке;

– изучить новейшие вопросы технологии, экономики, организации и управления производством;

– ознакомиться с новейшим действующим оборудованием, аппаратурой, вычислительной техникой, контрольно-измерительными приборами и инструментами;

– проанализировать разработанные на предприятии мероприятия по повышению производительности труда;

– вникнуть в исследования, проводимые на предприятии в области организации, физиологии, психологии, охраны и гигиены труда;

– обобщить опыт организации рационализаторской и изобретательской работы, достижения новаторов производства;

– включить студентов в производительный труд современного передового предприятия;

– предоставить возможность студентам проявить себя в решении прикладных технических задач:

– ввести студентов в производственный коллектив, поставив их в условия штатных работников производства;

– убедить студентов в необходимости дальнейшего пополнения знаний, умений и навыков путем изучения дисциплин учебного плана колледжа, участия в рационализаторской работе, в формировании организаторской деятельности.

Для реализации этих задач база практики должна представлять собой современное передовое предприятие, оснащенное новейшей техникой и отличающееся использованием прогрессивной технологии, экономики и организации производства.

Экскурсии на предприятия по профилю специальности. Проведению экскурсий со студентами на предприятиях придается очень большое значение. В обязательном порядке проводится экскурсия по дисциплине «Введение в специальность». У некоторых студентов это первый выход на завод, и от того, как будет проведена экскурсия, зависит порой их интерес к своей будущей специальности. Предприятия, с которыми заключены договора, серьезно относятся к проведению экскурсий. Откликаются на наши просьбы рассказать о работе завода, о должностных обязанностях специалистов. Со студентами встречаются главные специалисты: главный бухгалтер, менеджер, сварщик, технолог, которые знакомят их с будущими обязанностями.

Повышение квалификации преподавателей. Подготовка высококвалифицированного специалиста невозможна без высокой квалификации самого преподавателя. Поэтому важным является пункт в договоре о прохождение стажировки на заводах преподавателями колледжа. В этом направлении делается следующее:

1. Преподаватели изучают деятельность наших предприятий, т. е. технологические процессы, парк оборудования, степень механизации и автоматизации производства, выпускаемую продукцию и т. д.;

2. Изучив базу предприятий рассматривают:

– возможность проведения лабораторно-практических занятий со студентами непосредственно на заводе;

– вопрос о разработке методической и справочной литературы, с использованием при этом заводской документации;

– вопрос о подготовке наглядных пособий, в частности создание видеофильмов, на базе предприятий.

Периодичность повышения квалификации руководителей и специалистов в России сейчас составляет в среднем – 7-8 лет, в то время как в странах Западной Европы, Японии – 3-5 года; рабочих кадров, соответственно, – 13-15 лет и 3-6 лет. Выборочные обследования показывают, что квалификация большинства руководителей и специалистов российских предприятий не отвечает предъявляемым им сейчас требованиям. По разным оценкам, более 80% работодателей не имеют детально проработанных бизнес-планов и практически никто не имеет планов работы с персоналом.

Согласно договоренности колледж проводит занятия по повышению квалификации. Разработана программа и проведены курсы по направлениям «Обработка металлов резанием», «Сварочное производство», «Контролер ОТК».

Накоплен интересный опыт по проведению деловых встреч работников завода со студентами. Состоялась деловая встреча на заводе «Станкостроитель» под названием «Социальное партнерство: пути развития».

Обсуждались различные задачи, но в первую очередь выделили следующие направления, кроме тех, которые уже оговорены в договоре о социальном партнерстве:

– выполнение реальных курсовых и дипломных проектов по заданию технологической службы завода;

– создание архива конструкторской документации;

– создание необходимых условий для освоения студентами новой техники, передовой технологии и высокопроизводительных методов труда;

К работе по созданию архива конструкторской документации приступили. В этом направлении были переведены чертежи с бумажного носителя в электронную версию с помощью программы «Компас-график».

Сегодня одно из наиболее актуальных и "взаимовыгодных" направлений взаимодействия производства и образования – это участие работодателей в разработке содержания образования. Если для работодателей участие в разра-

ботке содержания образования обеспечивает подготовку кадров в соответствии с задачами технической модернизации и развития предприятия, повышения производительности труда и качества выпускаемой продукции, то для среднего профессионального образования учет запросов конкретного производства позволяет готовить специалистов, востребованных на региональных рынках труда, знакомых с особенностями конкретного производства. Используя академические свободы, заложенные в образовательном стандарте, в учебные планы включаются специальные дисциплины, в которых заинтересованы работодатели.

Говоря о возможностях развития социального партнерства, нельзя не отметить и возникающие трудности. В настоящее время социальное партнерство в нашей стране развивается в условиях неразвитости элементов гражданского общества, недостаточно разработанной правовой системы в данное сфере. Низкий уровень согласования интересов, довольно часто меняющиеся нормы, регулирующие деятельность предприятий, организаций приводят к необходимости усиления внимания ко всем составляющим системы социального партнерства, особенно к взаимодействию образования и производства. Опыт взаимодействия образовательных учреждений и предприятий показывает, что часто партнеры не воспринимают достигнутые договоренности как обязательные. Договоры и совместная деятельность в ряде случаев являются результатом личных взаимоотношений, реализация договоренностей и принятых решений зависит от доброжелательности сторон. Таким образом, партнерские отношения являются несистемными, не накладывают никаких обязательств.

В целом вовлеченность работодателей в систему среднего профессионального образования находится сегодня на крайне низком уровне. Роль, которую некогда играли промышленные министерства и ведомства в планировании и организации среднего профессионального образования, перешла к службам занятости, действующим в системе Минтруда России и представляющим, по сути, интересы работодателей. Но выводы служб занятости основываются только на анализе данных о безработице и о вакансиях, а этих сведений недостаточно. При положительном опыте работы служб занятости остается необходимость в поиске других способов вовлечения работодателей в процессы развития среднего профессионального образования, адекватного потребностям производства.

В современных условиях очень важны мировоззренческая установка на движение субъектов взаимодействия навстречу друг другу, их способность к компромиссу. Формирование культуры партнерских отношений невозможно без всесторонней подготовки кадров, способных работать в режиме диалога, владеющих технологиями переговорного процесса, регулирования и разрешения конфликтов. Культура взаимодействия не может сформироваться без широкого распространения идей согласия, цивилизованного сотрудничества. Значительная роль в этом процессе принадлежит самой системе образования, науке и средствам массовой информации.

Решение задач развития взаимодействия среднего профессионального образования и производства необходимо осуществлять при определяющей роли государства в этом процессе. Государство должно выступать регулятором взаимоотношений, определяющим «правила игры» между работодателем и учебным заведением.

При каких условиях конкретным предприятиям станет выгодно оказывать помощь, делать материальные вложения, обеспечивающие функционирование и развитие ссузов? Таким условием может быть формирование необходимого правового поля, в том числе через внесение поправок в Гражданский, Налоговый и Бюджетный кодексы, Закон "Об образовании" и другие законы о введении механизма эффективного инвестирования за счет предоставления налоговых льгот предприятиям; о разработке моделей совместного финансирования образования государством и предприятиями.

Серьезным препятствием для обеспечения трудоустройства выпускников является низкая цена труда – один из главных тормозов модернизации общества. За последние десять лет произошла крупнейшая деформация трудовых отношений: экономика взяла быстрый курс на мировые цены на все, кроме цены на труд, которая держится на низком уровне.

Переход России к рыночным отношениям актуализировал потребность пересмотра целей, программ и организационных форм профессионального образования. В настоящее время противоречия между потребностями человека и общества в плане профессионального образования и возможностями учреждений для их удовлетворения – главная проблема современного профессионального образования. Педагогический коллектив Саранского государственного промышленно-экономического колледжа считает, что важнейшим средством совершенствования деятельности колледжа в современных условиях является развитие социального партнерства всех лиц и организаций, заинтересованных в качественной подготовке специалистов для различных сфер производства.

Список литературы

1. Какое среднее профессиональное образование нужно России в XXI веке?: Сб. статей / Под общей ред. В. М. Демина. М., 2003.

2. Шуберт Ю. Ф. Интеграция средней профессиональной школы и современного наукоемкого автомобильного производства в системе «Наука – образование – производство» / Ю. Ф. Шуберт. Тольятти: ОАО «Современник», 2003. 232 с.

3. Среднее профессиональное образование, наука, производство, проблемы развития // Адаптационные проблемы профессионального образования: Материалы Республиканской научно – практической конференции Казань: РИЦ «Школа», 2003. 188 с.

4. Теория и практика формирования профессионально значимых качеств специалистов: III научно-методическая конференция Тольяттинского колледжа ВАЗа. Тольятти: Изд-во ПТИС, 2000. 184 с.

ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ – ВАЖНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

Л. Т. Елеев

Зам. руководителя Департамента Федеральной Государственной службы занятости населения по Кабардино-Балкарской Республике, г. Нальчик
zankbr@kbrnet.ru

Будущее любой страны находится в руках современных юношей и девушек. Поэтому руководитель, которого заботит развитие своего государства и общества, считает молодежь объектом национально-государственных интересов. Как правило, в зоне молодежной политики находятся граждане в возрасте 14 – 29 лет. Именно в этот период важны государственная поддержка и стимулирование потенциала молодежи. В условиях России, когда за последнее десятилетие происходит резкое снижение качества жизни, здоровья юношей и девушек, ухудшение условий для получения профессиональной подготовки, обеспечения занятости, усиление наркозависимости, рост преступности в молодежной среде, требуется кардинальная активизация государственной политики по отношению к поколению, самостоятельно вступающему в жизнь.

В Российской Федерации за последние годы наметились позитивные сдвиги в государственной молодежной политике, разработана и реализуется Федеральная программа «Молодежь России 2001-2005 гг.».

Органы государственной власти Кабардино-Балкарской Республики поставили перед собой задачу – создание и развитие системы реализации региональной государственной молодежной политики, направленной на обеспечение правовых, экономических и организационных условий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных и детских объединений. В республике приняты и осуществляются законы: «О молодежной политике в Кабардино-Балкарской Республике», «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений», «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства», концепция государственной семейной политики, республиканские программы «Дети КБР», «Молодежь Кабардино-Балкарии». Осуществляются мероприятия по выполнению постановлений Правительства КБР «О мерах по повышению занятости молодежи КБР», «О дополнительных мерах по содействию занятости молодежи». На важность этого аспекта обращено внимание в Послании Президента КБР В. М. Кокова Парламенту, где сказано, что обеспечение молодежной занятости – приоритетное направление государственной молодежной политики [7, с. 102].

Одним из практических шагов в реализации этой политики является Закон КБР «О программе содействия занятости населения в Кабардино-Балкарской Республике на 2002-2006 гг.». Она стала обобщающим документом, основанным на принятых в последние годы отраслевых программах. Указанная программа предусматривает целый комплекс мер содействия занятости

населения, обращает особое внимание на вопросы социальной защиты граждан с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, в том числе молодежи.

Системную работу по реализации программных положений совместно с органами государственной власти и работодателями осуществляет ДФГСЗН по КБР. За прошедшие два года после принятия Программы удалось сохранить положительную динамику выполнения контрольных показателей мероприятий содействия занятости, устанавливаемых Минтрудом России. За это время создано 15,5 тыс. рабочих мест, из них 11 тыс. в малом бизнесе, 4,5 тыс. – на крупных и средних предприятиях. При содействии органов занятости ежегодно находят работу более 10 тыс. человек. Среди специальных программ, реализуемых органами занятости, наиболее масштабными по числу участников являются общественные работы, в них ежегодно участвуют свыше 3 тыс. человек. За последние два года в период летних каникул обеспечена занятость 6,7 тыс. школьников, в том числе 240 воспитанников школ интернатов для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Повышению конкурентоспособности, профессиональной мобильности, а также предупреждению молодежной безработицы способствует оказание органами занятости таких образовательных и профориентационных услуг, как: выборочные социологические опросы выпускников 9-11 классов городских и сельских школ республики для определения профессиональных намерений и выявления степени их соответствия потребностям рынка труда; профориентационные уроки по формированию правильного выбора профессии, внутренней готовности к ней, положительного отношения к любой трудовой деятельности; ярмарки информационных образовательных услуг, встречи с работодателями, Дни открытых дверей для учащихся и выпускников учреждений образования; занятия по обучению навыкам самопрезентации и эффективного поведения на рынке труда для выпускников учреждений профессионального образования по программе «Технология поиска работы»; заседания методического объединения библиотекарей школ по теме «Формирование трудовой мотивации, обучение основным принципам построения профессиональной карьеры и навыкам поведения на рынке труда».

При этом особое внимание уделяется превентивной профориентационной работе с молодежью, прежде всего с выпускниками образовательных учреждений. Она состоит из ежегодных исследований профессиональных намерений выпускников общеобразовательных школ и степени их соответствия потребностям рынка труда, компьютерного тестирования, проведения профориентационных уроков, ярмарок образовательных услуг, уроков поиска работы. Этими мероприятиями за два года охвачено более 21 тыс. школьников.

Проводимая органами занятости работа является одним из факторов, способствующих тому, что молодежь стала иметь более реальные представления о ситуации на современных рынках труда и рынках образовательных услуг, профессиональных требованиях к работникам. Показателем результативности профориентационной работы за последние пять лет является снижение в четы-

ре раза количества выпускников образовательных учреждений, регистрируемых службой занятости в качестве безработных.

Общеизвестно, что нынешняя система образования недостаточно адаптирована к потребностям рынка труда как в количественном, так и в качественном отношении. Поэтому на службу занятости ложится задача стыковки спроса и предложения на рынке труда. В этих целях установлены хорошие деловые отношения с 30 профессиональными образовательными учреждениями республики, прошедшими конкурсный отбор на размещение заказов по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке безработных граждан по 80 профессиям [7, с. 97].

Обучение безработной молодежи осуществляется по профессиям, специальностям, видам деятельности более 40 наименований под конкретное рабочее место (около 60%) или с направленностью на самозанятость.

За 2002–2003 гг. органы службы занятости предоставили возможность пройти профессиональное обучение 4,4 тыс. граждан, из них 80% – это граждане, особо нуждающиеся в социальной защите, а из них каждый второй – в молодежном возрасте. Особо следует отметить организацию профессиональной подготовки 1,4 тыс. юношей призывного возраста по военно-учетным специальностям для службы в Вооруженных силах РФ с долевым финансированием обучения службой занятости.

В целях повышения эффективности трудоустройства службой занятости ведется активная информационная работа с молодежью, проводятся ярмарки вакансий рабочих и учебных мест, в сельских районах республики работают информационно-консультационные пункты.

Для совершенствования практики оказания информационной и правовой помощи и максимального содействия молодежи Департаментом ФГСЗН по КБР совместно с Республиканским информационно-аналитическим центром молодежи Минобразования и науки КБР создан информационно-консультационный центр «Содействие» на базе Нальчикского городского центра занятости населения. Используются возможности «Клуба ищущих работу».

Безусловно, некоторые улучшения макроэкономических показателей, рост регионального внутреннего продукта в среднем на 6-7% и принимаемые меры по содействию занятости населения оказывают позитивные воздействия на рынок руда. Тем не менее ситуация с трудозанятостью населения вообще, и молодежи в частности, в республике продолжает оставаться сложной.

По данным статистики, в настоящее время численность занятых в КБР составляет 294 тыс. человек, или 60% от трудовых ресурсов. Общая безработица составила на конец 2003 г. 74,8 тыс. человек, или 20% экономически активного населения республики. Это более чем в 2 раза выше среднего показателя по РФ (8,4%) и в 1,5 раза – по ЮФО (13,4%). Следует отметить, что по уровню безработицы республика находится на предпоследнем месте в ЮФО, опережая лишь Ингушетию. В целом же численность лиц в трудоспособном возрасте, не

занятых трудовой деятельностью или учебой, по республике составляет 143,8 тыс. человек, или 30% от трудовых ресурсов.

Кроме учитываемой безработицы, сохраняется большое число неэффективных рабочих мест, подлежащих ликвидации в связи с моральным и физическим износом и не обеспечивающих необходимый уровень производительности труда и качества выпускаемой продукции. Таким образом, к имеющимся безработным можно причислить еще 20-25 тыс. человек, составляющих скрытую безработицу на предприятиях.

Имеет тенденцию к росту и регистрируемая безработица, за последние два года этот показатель возрос с 3,4 до 7% экономически активного населения. Одной из причин такого роста, наряду с другими факторами, является увеличение минимального размера пособия по безработице до 30% прожиточного минимума трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации. Среди зарегистрированных безработных на долю женщин приходится 76%, а на молодежь в возрасте 16-29 лет – 32%, сельские жители составляют около 60%. По причине структурного несоответствия спроса и предложения рабочей силы сохраняется напряженность на регистрируемом рынке труда: на 1 вакансию в среднем по республике претендуют 14 человек (по России – 2,3). Время поиска работы безработными при содействии органов службы занятости также не снизилось и составляет 6,6 месяца [3, с. 17, 27].

Ситуация в сфере занятости приобретает все большую остроту и в связи с продолжающимся ростом трудоспособного населения. Так, за 2002 – 2003 гг. численность трудоспособного населения республики увеличилась на 10,7 тыс. человек. По прогнозу Минэкономики КБР, за период 2004 – 2006 гг. численность трудоспособного населения возрастет еще на 13,9 тыс. человек, то есть за период реализации программы ежегодный прирост трудоспособного населения составит 4,6 – 5,4 тыс. человек. При этом основной прирост трудовых ресурсов придется на сельскую местность, где уже сейчас ситуация в сфере занятости приобрела чрезвычайно острый характер, особенно среди молодежи. По расчетам демографа Ф. Х. Беровой показатели прироста трудоспособного населения будут еще выше [7, с. 79].

Если учесть, что Кабардино-Балкарская республика является традиционно трудоизбыточной, то нетрудно понять остроту проблем молодежной занятости.

Важным фактором повышения уровня занятости молодежи могло бы стать развитие малого бизнеса. Сегодня эта сфера дает 18% внутреннего регионального продукта, здесь занято 26% от общей численности занятого населения Кабардино-Балкарии. Но молодежь в малом бизнесе представлена крайне незначительно. Развитие молодежного предпринимательства существенно затрудняется экономической и налоговой нестабильностью, отсутствием доступа к кредитам, слабым развитием системы службы консультирования, бюрократическими преградами. Хотя исследования НИЦ Института молодежи по-

казывают, что желание открыть свое дело, стать совладельцем частной фирмы, заняться фермерским хозяйством высказывают 7% молодежи [2, с. 32].

Уровень занятости молодежи также зависит от правильно организованной кадровой политики на предприятиях. К сожалению, анализируя результаты выборочного обследования промышленных предприятий, проведенного нами совместно с Министерством промышленности транспорта и связи КБР, приходим к выводу, что работодатели сегодня плохо знают свои потребности в кадрах не только на долгосрочную перспективу, но даже на ближайший период. Возникшая безработица, в том числе среди квалифицированных рабочих и молодежи, послужила поводом для руководителей многих предприятий считать, что в создавшихся социально-экономических условиях прилагать усилия, нести финансовые затраты на подготовку кадров не следует, что необходимых работников можно с успехом, без всяких затрат получить на рынке труда, в том числе через службу занятости. Такой подход свидетельствует об отсталости и недальновидности кадровой политики, об ориентации работодателей на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие.

На ряде промышленных предприятий нет должной работы по приобщению юношей и девушек к трудовой деятельности, среди работающих низок удельный вес молодежи. Так, на 13 предприятиях легкой и текстильной промышленности КБР в 2003 г. трудилось свыше 2,3 тыс. человек, из них молодежь в возрасте до 22 лет составляла 4,0% , а до 30 лет – 15,5%. Среди специалистов и служащих соответственно 5,8 и 22,5%, тогда как каждый четвертый специалист – пенсионного возраста. А на предприятиях «Умелец», «Хурджин», швейная фабрика, трикотажный комбинат «Дружба», «Меховщик», «Горянка», где работают более 700 человек, нет ни одного рабочего или специалиста в возрасте до 22 лет.

Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, оканчивая учебное заведения, вынуждена получать статус безработного или выезжать в поисках работы за пределы республики. Сегодня среди безработных, зарегистрированных в органах занятости республики, каждый третий – с высшим и средним профессиональным образованием. Из 804 бухгалтеров, экономистов, врачей, инженеров, преподавателей и юристов, состоящих на учете в органах занятости в 2003 г., 77,6% составляют женщины, 38,1% – специалисты в возрасте до 29 лет. По отдельным специальностям удельный вес молодежи среди зарегистрированных безработных еще выше. Так, среди юристов – 88,2%, инженеров – 42,8%, бухгалтеров – 41,0%, экономистов – 34,5%. Социологические исследования, проведенные в социально-гуманитарном институте местного госуниверситета, показали, что 32,6% студентов не уверены, что после окончания учебы смогут найти работу

по специальности. Этот результат с определенной степенью вероятности можно распространить на студенческую молодежь республики [1, с. 138].

Дело в том, что до настоящего времени объем и структура подготовки специалистов средней и высшей квалификации определяются исходя из сложившейся специализации учебных заведений, без достаточного учета потребности рынка труда, без должной гибкости в подготовке кадров.

В Конвенции ЮНЕСКО по техническому и профессиональному образованию (принята 10 ноября 1989 г.) предлагается «периодически пересматривать структуры технического и профессионального образования, учебные планы и программы, методы обучения и учебные материалы, а также формы сотрудничества между школьной системой и миром труда, с тем, чтобы обеспечить их постоянную связь с достижениями научно-технического прогресса и развитием культуры, с изменением потребности в области занятости в различных секторах экономики…» (статья 4). Данное предложение, принятое в качестве основной методологической установки большинством стран мира, ориентирует профессиональную школу не на простое воспроизводство рабочей силы, а подчеркивает ее прямую связь с миром труда, сектором экономики и научно-техническим прогрессом [5, с. 91].

Если с этих позиций проанализировать проводимую как в России, так и в Кабардино-Балкарии реформу образования, следует отметить, что она требует внесения определенных корректив. В первую очередь думается, что не удалось должным образом соединить идеологию реформы образования с потребностями рынка труда. Не просматривается система в работе по адаптации выпускников образовательных учреждений к реалиям рыночной экономики. Подготовка специалистов осуществляется без должного учета молодежного сегмента рынка труда и потребности экономики. Одним словом, в ходе осуществления реформы не удалось наладить должной взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

Эти проблемы для России не новы. Недостаточную эффективность и серьезные противоречия между потребностями общества и качеством и количеством подготовки специалистов, отрыв учебного процесса от науки, слабую конкурентоспособность и адаптацию высшей школы еще в начале 1990-х годов отмечал исследователь А. Овсянников [6, с. 22].

Следовательно, образовательные учреждения, от школ до вузов, совместно с другими социальными институтами должны готовить молодежь к работе и жизни в новых условиях и развивать, наряду со специальными профессиональными знаниями и умениями, основные социально-профессиональные навыки, формирование ценности труда и трудовой мотивации, готовность к труду, инициативное поведение на рынке труда, планирование и реализацию профессиональной карьеры и др.

К числу основных проблем развития сферы занятости населения, в т.ч. молодежи, в Кабардино-Балкарской Республике, составляющих содержание и направленность государственной политики занятости, относятся следующие:

– высокая трудоизбыточность республики, обусловленная демографическими факторами, недостаточным развитием экономического потенциала, острой нехваткой собственных инвестиционных ресурсов для обновления и модернизации основных фондов, а также ввода новых рабочих мест;

– низкий уровень занятости сельского населения – около 50% безработных граждан представлены сегодня сельским населением. В наиболее кризисной ситуации на регулируемом рынке труда находятся четыре сельских района (Черекский, Зольский, Прохладненский, Баксанский), где уровень официальной безработицы превышает среднереспубликанский в 1,5-3 раза;

– сохраняющаяся тенденция сокращения численности населения, занятого экономической деятельностью;

– несбалансированность спроса и предложения рабочей силы;

– значительные масштабы вынужденной неполной занятости;

– высокие масштабы общей и регистрируемой безработицы, превышающие среднероссийские показатели более чем в 3 раза, а также дифференциация сельских и городских рынков труда по условиям обеспечения занятости, уровню безработицы и составу безработных граждан;

– износ основных фондов (на 70%) и ухудшение качественных характеристик системы рабочих мест, в результате чего снижается эффективность использования рабочей силы. Коэффициент обновления основных фондов снизился с 6,4% в 1990 г. до 2,5% в 2002 г., средний возраст производственного оборудования увеличился в 1,5 раза. Общее число неэффективных рабочих мест, подлежащих ликвидации, составляет 60 тыс. единиц;

– недостаточно адаптированная к рыночным условиям система профессионального образования. В настоящее время объемы и профили подготовки специалистов в республике не соответствуют требованиям рынка труда;

– сложности с трудоустройством ряда социально-демографических групп (различных категорий женщин, молодежи без практического опыта работы, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы, и других). Серьезной государственной проблемой является занятость женщин и молодежи, удельный вес которых в структуре регистрируемой безработицы за последние годы, как было отмечено, составляет соответственно 76 и 32%;

– отнесение Кабардино-Балкарии с 2001 г. к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда.

Социальные последствия молодежной безработицы многообразны. Увеличение численности молодежи, выброшенной на рынок труда, ее неудовлетворенность отсутствием перспектив трудоустройства оказывают существенное влияние на изменение психологии в поведении молодых людей, обостряет взаимоотношения в молодежной среде. Нарастает поляризация позиции в отношении к проводимым реформам. Нестабильность в социально-трудовой

сфере все больше порождает неуверенность в завтрашнем дне, побуждает к поиску применения своих возможностей в теневой экономике. Происходящая в стране имущественная стратификация вызывает у молодежи сомнения в социальной справедливости проводимых в России преобразований, что приводит к агрессивности, протесту против условий и сил, которые привели ее к безработице. Именно поэтому для террористов, религиозных экстремистов и вообще для криминальных структур безработные молодые люди становятся питательной средой для пополнения своих рядов.

Отмеченные нами проблемы молодежной занятости с разной степенью проблемности можно уверенно экстраполировать на всю Российскую Федерацию, поэтому они выходят за рамки исследуемого субъекта и приобретают общегосударственный характер.

На федеральном уровне следовало бы принять закон, направленный на развитие молодежной занятости, содействующий молодежному предпринимательству, а также усиливающий социальную поддержку этой категории населения.

Нуждаются в неотложном решении вопросы, связанные со снижением уровня структурной безработицы специалистов, достижением экономически обоснованного соотношения спроса на специалистов и структурной политикой подготовки кадров в профессиональных образовательных учреждениях.

Особого государственного внимания требует к себе проблема повышения трудозанятости населения в сельской местности, прежде всего молодежи.

Формирование обозначенных и других социально-экономических проблем обуславливается тем, что в процесс рыночных реформ республика вступила со значительным отставанием от средних российских параметров по ряду важнейших показателей:

- производству валового регионального продукта на душу населения – в 2 раза,
- стоимости основных производственных фондов на душу населения – в 3 раза,
- уровню заработной платы – 2 раза,
- объему потребления населением основных материальных благ и услуг – в 1,5 – 2 раза.

Основу промышленного потенциала в дореформенный период составляли предприятия оборонного комплекса, где производилось до 40% общего объема промышленной продукции и было занято 35 тыс. человек. Впоследствии продукция 20 предприятий оказалась невостребованной, в результате чего были высвобождены около 23 тыс. человек. В тяжелом положении оказались и другие отрасли, особенно сельское хозяйство. До настоящего времени в экономике республики сохраняются негативные тенденции: плохое финансовое положение, хроническая нехватка оборотных средств, рост издержек производства, убыточность. Бюджет республики продолжает оставаться дотационным на 65-70% от федерального.

Не случайно, выступая 13 сентября 2004 г. на расширенном заседании Правительства России, В. В. Путин отметил, что «… социально-экономическая картина в Северо-Кавказском регионе по-прежнему плачевная. И он недопустимо отстает по уровню жизни от других российских территорий. Достаточно сказать, что уровень безработицы здесь в разы выше, чем в среднем по России. Показатели среднедушевых доходов за месяц в Южном федеральном округе в полтора раза ниже, чем в среднем по стране» [4].

Хочется верить, что после такой оценки главы государства федеральные органы исполнительной власти от слов перейдут к делу и примут действенные меры по коренному улучшению социально-экономической ситуации в республиках Северного Кавказа.

Список литературы

1. Альманах социально-политических и правовых исследований. Вып. 1. Нальчик, 2000.
2. Человек и труд. 2003. №3.
3. Занятость и безработица в КБР: Стат. сб. Нальчик, 2003.
4. Кабардино-Балкарская Правда. 2004. 14 сентября.
5. Моисеенко В. В. Рынок труда и профессиональное образование / В. В. Моисеенко, И. П. Смирнов. М., 2001.
6. Проблемы реформирования системы социальной адаптации и содействию трудоустройства учащихся и выпускников учреждений профессионального образования. Саратов; М., 2001.
7. Становление и развитие рынка труда в КБР. Нальчик, 2002.

ПУТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

В. С. Жабреев

Муниципальное образовательное учреждение
Южно-Уральский профессиональный институт, г. Челябинск
vsj@74.ru

Для экономики современной России характерно наличие ряда проблем: безработица и незанятое трудом население, новые требования со стороны работодателей к профессиональному образованию и переподготовке кадров, несоответствие кадровых потребностей работодателей и профессиональных возможностей лиц, претендующих на работу. В стране предпринимаются разнообразные меры по уменьшению негативных явлений в сфере образования и на рынке труда. Однако негативные тенденции сохраняются. Достаточно сказать

о двух серьезных пробелах в системе образования. Если в цивилизованных странах в школах тринадцатилетняя подготовка, включая учреждения начального и среднего профессионального образования, то превалирующая в России всеобщая одиннадцатилетняя подготовка не дает квалифицированных молодых трудящихся. Другой пробел в высшем образовании, это то, что более половины специальностей не соответствуют потребностям экономики, производства при низком уровне качества образования. В то же время за рубежом в развитых странах многоуровневая подготовка обеспечивает адаптивность выпускников, способствует самореализации талантливой молодежи. В России бакалавриат и магистратура не находят должного внимания как со стороны региональных органов управления, так и со стороны руководства вузов наблюдается чрезвычайно низкий уровень инновационных процессов в связи со слабо развитым менеджментом. Аналитические разработки научной общественности свидетельствуют о том, что в настоящий момент в мировом сообществе происходит развитие научной социально-экономической революции (НСЭР), которая началась в середине прошлого столетия и увлекла сотни тысяч процветающих предприятий и учреждений мира, включая образовательные учреждения. Она стала выдающимся явлением в XXI веке, в значительной мере изменила облик мировой цивилизации.

Как показывает анализ развития передовых стран, определяющим субъектом и объектом реализации подъема экономики и занятости является предприятие, деятельность которых мотивировалась государственными органами и средствами управления. Переход от «вульгарного капитализма» к новой цивилизованной экономике и социуму, от создания теории к практике начался в Японии в 1947 г. В начале 80-х годов США начинают проигрывать на мировом рынке, в связи с чем задались вопросом, чем же они хуже Японии? В 1987 г. начинается новая эпоха с объявлением Правительством конкурса по качеству. В начале 90-х годов Европа задается этим же вопросом. В 1992 г. объявляется конкурс на премию по качеству. Создается международная система по качеству ИСО. В России в 1996 г. начинается процесс становления экономики на базе систем качества с объявления Правительством конкурса по системе качества. В настоящее время Правительство России ориентирует производство на международные стандарты качества. Международные стандарты ИСО 9000:2000 определяют необходимость обеспечения сбалансированного подхода к запросам потребителей и потребностям других сторон (акционеров, поставщиков, включая учреждения образования), заинтересованных в результатах деятельности организации. Международный стандарт, а также ГОСТ Р ИСО 9004 направлены на достижение результативности в деятельности организации в интересах потребителей, владельцев, работников, поставщиков и общества в целом. В сфере образования учреждения стандарт ориентирует и дает механизм подготовки нужных экономике специалистов. Поэтому система качества – это путь и инструмент процветания государства и регионов. Системы качества применимы для предприятий и учреждений различного профиля:

при производстве продукции, при оказании услуг, в образовании, в медицине, в аппарате государственного управления и др. Однако в нашей стране, в отличие развитых стран, сертификация систем менеджмента качества организаций и особенно образовательных учреждений не находит широкого распространения. Теория и практика НСЭР разработаны ведущими учеными-менеджерами мирового сообщества под знаком качества. Глобальная НСЭР в мире разворачивается одновременно по многим направлениям, преобразуя все сферы жизни и деятельности человечества. Понятие «качество» при этом включает в себя не только качество продукции, услуг, образования, но и распространяется на производство, структуру предприятий, их функционирование, отношения между людьми, уровень жизни, уменьшение числа безработных и др. Философия и методология инструмента процветания мировым сообществом зафиксированы в ряде документов, в нашей стране, в частности, в ГОСТ Р ИСО серии 9000. Именно этот инструментарий вывел из пепла Японию, помог США в преодолении кризиса в конце прошлого века, развивает большинство стран Европы, Австралию. Необходимым условием реализации системы менеджмента качества в организации и учреждении является устойчивое развитие человека как условие развития экономики. В то же время, по данным Организации Объединенных Наций, в России наблюдается тенденция снижения индекса человеческого потенциала. Как показывают исследования ряда институтов, при высокой грамотности имеют место чрезвычайно низкий уровень профессионального интеллекта собственников, управленцев, несоответствие современному состоянию экономики системы профессионального образования, не говоря уже об области менеджмента качества организаций и учреждений. В «системе менеджмента качества» организации обучение управлению является необходимым условием. Только более совершенное управление может принести необходимые изменения, до уровня достижений мировой цивилизации. Опыт передовых предприятий и учреждений показал, что система менеджмента качества организации или учреждения является эффективным инструментом процветания региона государства и всего мирового прогрессивного сообщества. Чем раньше будет воспринята новая парадигма, тем меньше будет издержек. Многие аналитики утверждают, что самой главной причиной (камнем преткновения) негативного или нейтрального отношения руководителей является отсутствие у них достаточного представления о сути новых методов и их эффективности в современных государственных рыночных отношениях. Возможность внедрения систем менеджмента качества организаций и учреждений подтверждается опытом многих предприятий, учреждений образования России. Мировое цивилизованное сообщество накопило значительный опыт внедрения «систем менеджмента качества» предприятий и учреждений, включающий широкое многообразие мер, степень использования которых зависит от уровня развития и готовности региона. В их ряду:

- Создание регионального комитета по оценке и сертификации систем менеджмента качества предприятий и учреждений с целью удовлетворения за-

просов потребителей рынка труда, повышения качества образования с минимальными затратами.

- Проведение семинаров с главными руководителями организаций и образовательных учреждений в области менеджмента качества по отраслям: машиностроение, здравоохранение, образование, сфера услуг и др.
- Осуществление подготовки специалистов трех направлений: профессионал по качеству; менеджер по системам менеджмента качества; аудитор по качеству.
- Учреждение региональной премии Правительства в области качества. Стимулирование и мотивация создания систем менеджмента качества в организациях и учреждениях при лицензировании, аттестации, аккредитации, сертификации и т.п.
- Создание регионального экспертного Совета по присуждению премий Правительства в области качества.
- Совершенствование региональной инфраструктуры и сети организаций, уполномоченных проводить работы по сертификации продукции и систем менеджмента качества, аккредитации лабораторий, регистрации специалистов по качеству.
- Создание единой информационной сети в области качества на основе CALS-технологий в соответствии с ГОСТ, связывающей рынок труда и систему образования, связывающей предприятия и образовательные учреждения для поддержки специалистов и в процессе обучения, и в процессе самостоятельной деятельности.
- Введение телевизионных обучающих программ в области менеджмента качества и т.п.

При этом следует учесть, что менеджмент качества не панацея, и простое перенесение концепции TQM без учета «болезней» может не дать желаемого результата. Это относится к 80% предприятий, имеющих сертификат на систему менеджмент качества. Например, при формировании региональных целей, идеологии, философии, принципов, ликвидации криминализации в экономике без помощи государственных органов власти не обойтись. Нужны дополнительные меры по «лечению тройного стандарта» – думаем одно, пишем другое, делаем третье. Это означает, что аудит качества должен включать не только анализ документов, но их соответствие реальной действительности. Поэтому ценным является опыт предприятий и учреждений России, получивших сертификат на успешно функционирующую систему «менеджмент качества организации».

С целью повышения эффективности профессиональной адаптации учащихся и в целом психолого-профориентационной работы необходимо решение следующих задач: координация деятельности образовательных учреждений, органов управления, Центров профориентации и других социальных институтов; создание на базе учебных заведений непрерывного профессионального образования служб, кабинетов профориентации и содействия трудоустройст-

ву; организация семинаров, совещаний, конференций по проблемам профориентации и психологической поддержки для специалистов учреждений системы начального и среднего профессионального образования; диагностика учащихся и студентов с целью индивидуализации и дифференциации учебного процесса, обеспечения обоснованной профилизации образования; совершенствование информационного сопровождения субъектов процесса профессионального самоопределения и становления учащихся и студентов и др.

Как показывает опыт, многоуровневое высшее образование выполняет свою роль в адаптивности образования и вариабельности специализаций, дает возможность для способной части молодежи получать более широкое и качественнее образование с развитием способностей к исследовательской работе. Открывается возможность ранней подготовки преподавателей и создается резерв аспирантуры. В принципе нет запретительных норм приема в аспирантуру с квалификацией «бакалавр». Расширяется возможность самореализации преподавателей. В условиях современного рынка труда и состояния экономики целесообразно при зачислении в вуз определять перспективы дальнейшего обучения после получения диплома бакалавра, т. е. осуществлять раннюю ориентированность в обучении на научную или практическую работу. Эффективно развивается непрерывное образование «школа – колледж – вуз».

К важным можно отнести нижеследующие взаимосвязанные меры, которые должны быть учтены при разработке комплексных программ развития.

– Ускорение выработки региональных целей, которые могли бы быть одобрены правительством, трудящимися, собственниками и руководителями предприятий. Это один важнейших факторов, требующий особого внимания и конкретизации. Развивать представления органов государственного управления: экономический и промышленный рост; приумножение богатства; более высокая степень индустриализации, создание условий для повышения занятости; общее ускорение социально-экономического развития страны (семинары, конференции, концепции и др.).

– Содействие развитию институционального демократичного механизма для решения возникающих проблем и налаживание тесных связей между заинтересованными сторонами. Это важно для объединения усилий на общенациональном уровне и для оказания поддержки организациям, занимающимся вопросами повышения производительности труда и эффективности производства (льготное кредитование, консультации и др.).

– Государственный аппарат должен поощрять проведение более открытого и регулярного диалога между представителями промышленности и системы образования, а также составных частей системы образования на разных уровнях (семинары, конкурсы, гранты и т. д.).

– Программы обучения и профессиональной подготовки кадров должны включать изучение проблем эффективности производства с акцентом на то, что их важными элементами являются отношение человека к труду и его поведение.

– Оказание услуг в области образования и подготовки кадров как специального, так и просветительского характера. Для достижения этой цели нужны реальные, согласованные и скоординированные усилия всех образовательных учреждений на любом социальном уровне и в каждом секторе экономики. Этому способствует проведение конкурсов систем качества, активизация создания систем качества (ИСО, TQM) по отраслям и районам; награждение и мотивация руководителей за развитие систем качества, эффективность программ развития, внедрение системы распределения дополнительных доходов, уменьшения текучести кадров и др. Сильная и долгосрочная государственная (региональная) политика в области образования и подготовки кадров должна войти в число основных приоритетов.

– Содействие развитию адаптивного многоуровневого образования. Такая политика должна способствовать согласованности и нахождению баланса между начальной, средней и высшей школой, между всеобщим образованием и профессиональным обучением, между подготовкой специалистов в области гуманитарных и точных наук, переподготовкой и т. д. Особое внимание следует уделить подготовке менеджеров и руководителей среднего звена, как для промышленных, так и для правительственных структур. Эти люди будут нести ответственность за повышение эффективности на всех уровнях экономики.

– Направления государственной политики. Предусматривается активное влияние на производственные отношения, занятость, повышение трудового потенциала, условия труда, заработную плату и социальное обеспечение, а также знание правовых норм, от которых непосредственно зависит эффективность деятельности организаций. Решение проблем и создание условий, направленных на процветание предприятий и образовательных учреждений, будет более успешным, если решение будет осуществляться на научной основе, с учетом человеческого фактора и при активном участии Правительства. При этом наибольший эффект будет при конкретном использовании комплекса инструментариев, одним из значимых из них является менеджмент качества организации (учреждения). Среди первых задач должно быть обучение. Например, организация семинаров для главных руководителей: «Глобальные проблемы предпринимательства и пути процветания предприятий и учреждений в условиях современного государственного переустройства России». Примерная тематика их может быть следующей.

- «Тайны» эффективного развития процветающих предприятий и учреждений цивилизованного мира.
- Чем мы «хуже» Японии, США, Канады, стран Европы и т. д.?
- Современные ориентиры и подходы эффективной деятельности предприятий (в том числе образовательных учреждений).
- Тенденции изменений критических факторов производства и сферы услуг цивилизованных стран.
- «Человеческий фактор» – решающее звено процветания.

- Научный подход – необходимое условие уменьшения «проклятья субъективизма», барьера процветанию.
- «Что делать?», с чего начинать рационализацию предприятия (учреждения), как разумное развитие в направлении процветания.

МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В РОССИИ

М. В. Заводовская, Н. Н. Тополюк, А. Ф. Ковалевский

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
г. Владивосток

В проекте Федеральной целевой программы «Содействие занятости населения Российской Федерации на 2000-2005 годы», подготовленной Минтрудом России, обращается внимание на недостаточное использование маркетингового подхода в анализе ситуации на рынке труда [1]. Фактически в настоящее время рынок образовательных услуг плохо коррелирует с потребностями реального сектора экономики. Это определяет необходимость разработки долгосрочных прогнозов потребности рынка труда в специалистах с ВПО.

Еще в 30-х годах прошлого века наша страна первой пришла к плановому механизму согласования возможностей высшей школы с потребностями производства, и за шесть десятилетий в СССР был накоплен достаточный опыт в этой области. Среди основных используемых методов определения перспективной потребности промышленности в специалистах можно выделить следующие подходы[2].

Штатный метод

Суть этого метода состоит в определении потребности в специалистах на основе научно разработанных и унифицированных штатных расписаний и нормативов, составленных с учетом специфики каждой отрасли. При этом общая потребность в специалистах определялась путем умножения перспективного объема производства на плановый норматив обслуживания, а деталировка по номенклатуре специальностей производилась на основе разработанных в 70-х гг. отраслевыми министерствами Типовой номенклатуры должностей и унифицированного Перечня профессий. Данный метод использовался в основном для согласования текущих (до 5 лет) потребностей производства и возможностей вузов.

Нормативный метод

Это метод «коэффициента насыщенности», предложенный С. Гусятинером, И. Лясниковым и др. Под нормативом насыщенности понимается доля специалистов (число специалистов на 1000 работающих), которая должна выдерживаться на предприятиях данной отрасли. Этот норматив, устанавливае-

мый на десятилетний период с разбивкой по пятилеткам, начал включаться с 1981 г. как один из основных показателей в план социально-экономического развития. На основе его производилось определение текущей и перспективной потребности промышленности в специалистах. По сути дела, имея директивный характер как для предприятий, отчитывающихся в его выполнении, так и для высшей школы, осуществляющей прием строго в соответствии с определенными потребностями, норматив обеспечивал возможность перспективного приемлемого согласования их интересов.

Комбинированный метод

Основы этого метода разработаны в 1958 г. Научно-исследовательским экономическим институтом Госплана. Он является синтезом первых двух методов и предусматривает определение текущей потребности в специалистах в первые пять лет планируемого периода прямым счетом на основе разработанных типовых штатов, а в последующие годы определение перспективной потребности – на основе коэффициентов насыщенности.

Среди основных принципов используемого ранее механизма согласования потребностей производства и возможностей высшей школы следующие:

- принцип максимальной эффективности взаимодействия промышленности и высшей школы, предусматривающий использование системы обязательного распределения молодых специалистов;
- принцип государственного регулирования и контроля за функционированием существовавшего механизма, предусматривающий персональную ответственность всех его субъектов за нарушение условий (руководители вузов обязаны были выполнить план распределения, руководители предприятий – трудоустроить молодого специалиста, выпускники – отработать на предприятии положенный срок);
- принцип безусловной подчиненности социальных потребностей в высшем образовании экономическим, обуславливающий соразмерность темпов развития высшей школы, а соответственно и ее возможностей в подготовке специалистов, росту потребности в них экономики государства.

В начале 90-х годов отработанный механизм был полностью отвергнут. В результате высшая школа, получив импульс роста от все возрастающих социальных потребностей общества, стала экстенсивно развиваться по своей траектории, освобожденной от жесткого государственного регулирования и ограничивающих ее развитие планов роста производства. Лишь в последние годы начались разработки таких методов прогноза потребностей рынка в специалистах с ВПО, которые были бы применимы к новым экономическим условиям и способствовали согласованию возможностей высшей школы с потребностями региональных экономик.

Этой проблеме посвящен один из проектов Института развития образования ГУ-ВШЭ (Государственный университет Высшая школа экономики) в 2002 г. – «Разработка методологии прогнозирования перспективных потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования». В

зависимости от прогнозируемого типа изменения профессиональной структуры авторы предлагают использовать один из трех методов прогноза.

Опытный метод

Этот метод предусматривает ориентацию на образцы и соотношения, складывающиеся в наиболее развитых промышленных странах, имеющих структурное сходство с российской экономикой.

Расчетно-аналитический метод

Метод основан на экстраполяции профессионально-отраслевой матрицы, позволяет получать прогнозную картину с достаточно мелкой детализацией. В ее основе – расчет профессиональной структуры по основным отраслям экономики. В этом случае прогнозы отраслевой структуры являются основой для определения перспективного спроса на профессии, который далее определяется методом экстраполяции.

Преимущества социологического метода заключаются в потенциальных возможностях организации постоянного мониторинга спроса на профессии и специалистов. Этот метод позволяет обеспечить максимально возможную территориально-отраслевую привязку спроса на профессии к имеющимся в регионе возможностям подготовки кадров [3].

В свою очередь автор книги «Кадровая политика региона: инновационный подход» Г. И. Сидунова отмечает, что насчитывается несколько десятков методов прогнозирования на рынке труда. Среди них: экспертный метод, основанный на выявлении субъективных мнений специалистов; экстраполяционный метод, базирующийся на прогнозировании тенденций по отдельным составляющим рынка труда; методы, основанные на корреляционных связях; аналитический метод, объединяющий широкий класс разнообразных приемов [4].

Несмотря на кажущееся разнообразие возможных подходов к определению наиболее востребованных специалистов, практическое использование большинства из них сопряжено с определенными сложностями. Наиболее эффективным является комбинация всех взаимно дополняющих друг друга методов. Но чаще всего при прогнозировании рынка труда из-за отсутствия необходимой информации ряд формальных моделей и методов оказывается непригодным. Так, простейший из известных методов прогнозирования, основанный на трендовой экстраполяции, неприменим в силу чрезвычайной неравномерности в развитии экономических явлений в переходный период. Прогнозирование спроса на рабочую силу в зависимости от изменений экономической конъюнктуры с помощью межотраслевых моделей затруднено в связи с тем, что падение производства в различных отраслях, как правило, не сопровождается пропорциональным вытеснением занятых [5].

Большинство исследователей считают целесообразным применение подхода, в соответствии с которым следует учитывать основные факторы (факторный метод), влияющие на спрос и предложение труда.

Источниками информации при изучении предложения на рынке труда могут быть: данные о численности и квалификационных характеристиках специалистов с высшим образованием, состоящих на учете в службах занятости по видам деятельности; мнения руководителей предприятий по поводу качества подготовки специалистов местными вузами, потребности в специалистах, которых местные вузы не готовят, возобновления практики распределения выпускников по заявкам предприятий; данные о подготовке специалистов на коммерческих началах в негосударственных учебных заведениях края; сведения обо всех высших учебных заведениях региона: их числе, специализации, пропускной способности, практике и масштабах трудоустройства выпускников местных вузов, методологии определения численности ежегодного приема абитуриентов в разрезе специальностей.

Итак, задача определения потребности в специалистах с высшим образованием на ближайшую и более отдаленную перспективу является весьма сложной и требует всестороннего и тщательного обоснования с учетом мнения руководителей предприятий и ректоров вузов.

Список литературы

1. Шевченко Д. А. Маркетинговый взгляд на молодежный рынок труда г. Москвы // Маркетинг образовательных услуг: Сб. материалов семинара. М., 2002.

2. Майбуров И. А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона // Университетское управление: практика и анализ. 2003. №5-6 (28).

3. Информация о проектах 2002 г. [Электронный ресурс]: официальный сайт ИРО – ГУ–ВШЭ. – http://iro.hse.ru.

4. Сидунова Г. И. Кадровая политика региона: инновационный подход [Электронный ресурс]. – http://www.cis2000.ru.

5. Томилов В. В., Семеркова Л. Н. Маркетинг рабочей силы [Электронный ресурс]. – http://www.marketing.spb.ru.

О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Б. Ф. Захаров

Министр труда и занятости Республики Татарстан, г. Казань
gktrd@kabmin.tatarstan.ru

Современный этап социально-экономического развития Республики Татарстан диктует необходимость подготовки конкурентоспособных работников и с этой целью – совершенствования системы профессионального образования, достижение баланса взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

В последние годы в республике расширяется социальное партнерство на всех уровнях при реализации республиканских программ развития профессионального образования, профессиональной ориентации, повышения качества трудовых ресурсов и содействия занятости населения. Позитивную роль в координации совместной деятельности играют Межведомственная комиссия по реализации государственной кадровой политики в отраслях экономики Республики Татарстан и Координационный совет по вопросам профориентации и психологической поддержки населения.

Вместе с тем вопросы совершенствования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг остаются актуальными и нуждаются в более эффективных решениях.

Одной из серьезных проблем является несбалансированность профессионально-квалификационной структуры выпуска специалистов в учреждениях профессионального образования всех уровней с потребностями рынка труда. В настоящее время происходит периодическое перенасыщение рынка труда специалистами определенных профилей и недостаточная подготовка по дефицитным профессиям и специальностям.

Мониторинг предприятий, проведенный в 2003 г. органами занятости населения, показал, что перспективная потребность в подготовке кадров в образовательных учреждениях Республики Татарстан на 2004 – 2008 гг. составляет 140 тыс. чел., из них 72% – это кадры с начальным профессиональным образование, 8% – со средним профессиональным образованием и 20% – с высшим профессиональным образованием.

Этот процесс требует государственного регулирования, в том числе разработки прогноза потребностей рынка труда, который позволил бы в целом урегулировать отношения между сферой образования и рынком труда.

До сегодняшнего дня прогнозирование потребности в подготовке кадров осуществлялось экспертным путем и ориентировалось не столько на социально-экономическую стратегию республики, сколько на текущие потребности хозяйствующих субъектов.

По поручению Правительства республики в 2004 г. проводится работа по разработке научно обоснованной методики прогнозирования объемов и профилей подготовки кадров на всех уровнях образования.

Важность вопроса прогнозирования кадровых потребностей была подчеркнута в Решении Совета безопасности Республики Татарстан, принятом в июле 2004 г., в соответствии с которым министерствам экономики и промышленности, труда и занятости и образования поручено подготовить текущий и прогнозный на перспективу расчет потребности экономики республики в кадрах со средним и высшим профессиональным образованием. В целях подготовки данного прогноза в сентябре 2004 г. постановлением Правительства утверждены новые формы республиканского статистического наблюдения №1-профессия «Дополнительная потребность организаций в кадрах специалистов и квалифицированных рабочих».

Необходимо отметить, что в последние годы фактически во всех отраслях материальной сферы наблюдается устойчивый рост потребности в рабочих кадрах, о чем свидетельствует положительная тенденция по трудоустройству выпускников системы начального профессионального образования: 2000 г. – 67%, 2002 г. – 93,0%, 2003 г. – 94,4%.

Однако на обеспечение рынка труда существенное влияние оказывает не только количество подготавливаемых рабочих, но и их закрепление на рабочих местах, отношение предприятия к молодому рабочему.

Вследствие неудовлетворенности заработной платой, условиями труда, отсутствием благоустроенных общежитий и перспектив на получение жилья молодежь не закрепляется на предприятиях. В этих условиях на первое место выступает социальное партнерство.

В 2000 г. Правительством Республики Татарстан было принято Постановление «О мерах по поддержке и развитию системы начального профессионального образования», которым за каждым училищем республики было закреплено базовое предприятие.

Это стало началом возрождения института базовых предприятий. Совместная деятельность «предприятие – профессиональное училище» ведется на основе договоров. Каждое учреждение начального профессионального образования имеет конкретную специализацию. Прием на обучение ведется строго по заявкам базовых предприятий, работодателей по согласованию с органами занятости населения на местах.

В сентябре текущего года постановлением Правительства принята программа развития начального профессионального образования на 2005-2008 гг., целью которой является создание условий для подготовки в системе начального профессионального образования высококвалифицированных рабочих и служащих, в том числе персонала инновационных предприятий.

Неблагоприятные демографические процессы в республике оказывают существенное влияние на сельский рынок труда. Они все сильнее предопределяют негативные структурные сдвиги в кадровом составе работников сельского хозяйства.

Низок уровень закрепляемости молодых специалистов в сельскохозяйственном производстве. В 2001 году трудоустроено на сельскохозяйственные предприятия 16,6 тыс. выпускников аграрных вузов и ссузов, или 21% от их общего выпуска.

В связи со сложившейся ситуацией на рынке труда и рынке образовательных услуг необходимо активизировать совместную работу всех заинтересованных структур по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений и студентов учреждений профессионального образования, по содействию в профессиональном самоопределении молодежи и ее адаптации к условиям рыночной экономики.

В Республике Татарстан ежегодно проводятся ярмарки вакансий учебных мест. Так, в г. Казани стало доброй традицией проводить выставку «Образование. Карьера». Здесь педагоги, учащиеся общеобразовательных школ, колледжей, выпускники училищ и техникумов, родители, работодатели и безработные граждане узнают о том, что им может предложить рынок образовательных услуг. На выставке можно познакомится с инновационной деятельностью организаций и учреждений республики, федеральными и республиканскими целевыми программами, рейтингом востребованности профессий в реальном секторе экономики, побывать на ярмарке вакансий учебных мест в системе начального, среднего и высшего профессионального образования.

Для эффективного решения задач социального, профессионального, культурного самоопределения молодежи, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда в Республики Татарстан был разработан и четвертый год успешно реализуется проект компьютерной профдиагностики выпускников основных и средних школ республики. Использование результатов компьютерной профдиагностики позволило реально повысить эффективность профориентационной работы в общеобразовательных учреждениях, оперативно отслеживать реальные изменения в данной области. Вместе с тем мы осознаем, что нужно внедрять более углубленные формы профессиональной ориентации.

На сегодняшнем этапе в режиме эксперимента идет отработка трех возможных организационных направлений содержания профильного обучения:

- обучение, обеспечивающее получение массовых профессий невысокой квалификации, предполагающих физический или монотонный исполнительский умственный труд;
- пропедевтика профессионального образования, ориентированная на улучшение адаптации на послешкольных этапах, подготовка к успешному продолжению образования в профессиональных училищах, техникумах, к обучению на предприятиях с целью получения более высокой квалификации по профессиям и специальностям среднего интеллектуального наполнения;
- начальный этап пути к получению высокой квалификации с перспективой профессионального успеха, достижения деловой карьеры.

К числу прогнозируемых затруднений в реализации профильного обучения следует отнести ситуацию, когда интересы и потребности учащихся могут

не совпадать с предлагаемым им набором профилей. В этой связи важно предусмотреть возможность реализации индивидуальных программ обучения на конкретном рабочем месте, где в качестве наставника выступает специалист-профессионал.

Важным направлением должно стать повышение эффективности использования государственных средств, выделяемых на развитие образования.

В этих целях разработана модель организации целевой контрактной подготовки специалистов высшего и среднего звена.

Некоторый положительный опыт в данной области уже имеется: можно назвать Казанский государственный технологический университет, Казанскую государственную ветеринарную академию, где ежегодно на целевые контрактные места принимается от 200 до 400 человек.

В Казанском государственном педагогическом университете распределение студентов-выпускников происходит согласно представленным заявкам из школ, районных и городских отделов образования. В последние 3 года администрации ряда районов Республики Татарстан начали практиковать направление на обучение в педагогический университет с заключением договоров об оплате стоимости обучения.

В августе 2004 г. Правительством республики принят пакет нормативных документов, регламентирующих отношения органов государственного управления, вузов, ссузов и работодателей по организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием и их трудоустройства.

В условиях рыночной экономики конкурентоспособность рабочего, специалиста напрямую зависит от его готовности к непрерывному самообразованию на протяжении всей профессиональной карьеры, так как независимо от нашего желания существует профессионально-квалификационный цикл, который определяет зарождение и устаревание знаний, навыков и умений специалиста.

Здесь помочь специалистам призвана система дополнительного профессионального образования Татарстана.

Ежегодно в системе дополнительного профессионального образования (ДПО) республики обучается свыше 100 тысяч человек.

Главным на этапе развития системы дополнительного профессионального образования является контроль качества образования. По этому вопросу необходимы разработка нормативно-правовой базы и меры по созданию независимой системы аттестации и контроля качества образования.

К числу наиболее перспективных направлений сотрудничества реального сектора экономики со сферой ДПО относится кадровая поддержка предпринимательских структур республики, расширение предпринимательской базы. В короткие сроки в республике предстоит создать открытое информационное поле в области образовательных и консалтинговых услуг для предпринимателей, повысить заинтересованность предприятий негосударственных форм соб-

ственности в обучении и развитии персонала.

С этой точки зрения интересна практика бизнес-образования. В Республике Татарстан оно представлено реализацией ряда программ, по которым обучение происходит с четкой ориентацией на практическое применение полученных знаний, на изменение или ускорение карьеры специалистов. В конечном счете такие программы способствуют формированию кадровой элиты в республике. В Республике Татарстан бизнес-образование представлено реализацией ряда программ: Федеральной программой подготовки управленческих кадров, программой «Мастер делового администрирования» (MBA), подготовкой специалистов в области маркетинга в рамках российско-голландского проекта RIMA и другими, в рамках которых прошли подготовку свыше 2,5 тысячи менеджеров высшего звена.

Развитие внутрифирменного обучения остается одним из приоритетных направлений системы дополнительного профессионального образования в Татарстане и выделено республиканской программой развития дополнительного профессионального образования на 2002-2005 годы в числе первоочередных задач.

В Республике Татарстан накоплен богатейший опыт по организации внутрифирменного обучения на основе многолетнего сотрудничества предприятий и образовательных учреждений, сформировалась достаточно широкая сеть учебно-производственных комбинатов, имеются крупные учебные центры, созданные на базе отраслевых вузов и ведущих предприятий республики.

Одним из направлений дополнительного профессионального образования является профессиональное обучение безработных граждан.

Ситуация на рынке труда республики такова, что на 1 сентября текущего года уровень регистрируемой безработицы в республике составил 1,2%, что ниже, чем в среднем по Российской Федерации. Безработица в республике носит структурный характер. Потребность в работниках составляет почти 17 тыс. человек, при этом 74% вакансий – рабочие. Однако при наличии 22 тысяч официально зарегистрированных безработных служба занятости не может заполнить предложенные вакансии. Основная причина – несоответствие квалификации и профессиональной структуры рабочей силы запросам работодателей.

Профессиональное обучение безработных граждан становится одной из наиболее действенных мер в преодолении структурной безработицы. Об эффективности этой программы в Татарстане свидетельствует высокий уровень трудоустройства закончивших обучение – более 95%. Этот показатель соответствует индикатору, установленному нашему министерству Правительством республики в рамках действующей в Татарстане системы индикативного управления, характеризующей эффективность работы министерств и ведомств.

Система профессионального обучения безработных граждан начала формироваться в республике с 1991 г. Если в 1991 г. было охвачено обучением 158 безработных, то в последние годы ежегодно проходят обучение более 7 тыс. чел. Всего за период 1991 – 2004 гг. направлено на профессиональное обучение более 50 тыс. безработных граждан.

Обучение ведется более чем по 80 профессиям. Основная часть безработных (80%) обучается по наиболее универсальным и востребованным рабочим профессиям.

Органы службы занятости активно сотрудничают с предприятиями республики в целях организации обучения безработных под конкретные рабочие места по заявкам работодателей. Особым спросом пользуются специалисты-универсалы, владеющие несколькими профессиями. Поэтому широко применяется обучение интегрированным рабочим профессиям: штукатур-маляр, каменщик-кровельщик-стропальщик, продавец-контролер-кассир и другие.

Формирование перечня профессий для обучения безработных базируется на регулярном анализе изменений потребности рынка труда, изучении требований работодателей к качеству персонала. Работодатели предъявляют спрос на мобильные кадры, имеющие опыт работы. Поэтому основной акцент в учебных программах сделан на производственную практику, в процессе которой обучающийся может «показать себя», закрепиться на предприятии, адаптироваться к будущему производству и коллективу. У работодателя появляется возможность вместе со службой занятости участвовать в учебном процессе и контролировать его качество.

Отбор образовательных учреждений для осуществления профессионального обучения безработных граждан проводится на конкурсной основе.

Ежегодно на открытый конкурс поступают заявки от 50-60 образовательных учреждений. Главный критерий отбора – качество обучения, поэтому основными условиями победы учебного заведения в конкурсе являются наличие высококвалифицированного преподавательского состава, современной учебно-производственной базы, крепких связей с предприятиями для организации трудоустройства безработных после завершения обучения, современных учебных программ и технологий обучения, опыта работы со взрослым населением, оптимальная стоимость услуг.

В связи с тем, что в Татарстане среди безработных высокая доля инвалидов, учебным центром осуществляется дистанционное обучение инвалидов 1-2 группы, имеющих среднее профессиональное и высшее образование, по профессиям «юрисконсульт» и «экономист». Эта программа реализуется совместно с Академией управления «ТИСБИ», являющейся разработчиком уникальных программ в данной области. В текущем году охвачено обучением по данной программе 77 человек.

Особенно актуальна деятельность социально-деловых клубов, обеспечивающих обучение основам предпринимательской деятельности. Необходимо расширять масштабы профобучения безработных, ориентированных на самозанятость, предпринимательство и малый бизнес.

В заключение необходимо подчеркнуть, что в республике на правительственном уровне приняты важные документы по обсуждаемым проблемам. Необходимо скоординировать действия всех социальных партнеров и предпринять конкретные шаги по выполнению поставленных Правительством республики задач.

ОЦЕНКА ВЗАИМНОГО ВЛИЯНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В. А. Кечин, С. М. Аракелян, В. Г. Прокошев, Е. А. Архипова

ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет»
kanch@vpti.vladimir.ru

Промышленный потенциал Владимирского региона представлен одиннадцатью отраслями народнохозяйственного комплекса. Наибольший удельный вес в общем объеме производства занимают машиностроение и металлообработка, электроэнергетика, легкая промышленность, пищевая, стекольная, химическая и нефтехимическая промышленность, что обуславливает повышенные требования к квалификации выпускников вуза.

Владимирский государственный университет ведет образовательную деятельность в области высшего профессионального образования по 56 специальностям, 33 направлениям бакалавриата и 5 направлениям магистратуры.

Общая численность студентов превышает 20 тысяч, в том числе по очной форме обучается около 10 тысяч студентов.

В соответствии с решением коллегии Минобразования РФ от 25.09.2001г. № 14/1 о программе «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования» и целого ряда последовавших позже нормативно-правовых документов Минобразования РФ направление работы в сфере содействия трудоустройству выпускников является приоритетным.

В университете создана и функционирует система содействия трудоустройству, составляющими которой являются административный аппарат вуза, кафедры и факультеты, отдел развития дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству (ОДПО), распределенная информационная система с базой данных по трудоустройству выпускников вуза, а также система ДПО [5].

Эффективность трудоустройства всех категорий населения, ищущих работу, не только выпускников вузов, зависит от сбалансированности современного рынка труда.

Оптимизация баланса на рынке труда – задача традиционная, но эффективно решить ее пока не удается в силу ряда причин, наиболее существенной из которых является отсутствие совершенного механизма прогнозирования рынка труда. Методики, которые используются предприятиями для определения потребности в кадрах, особенно высшей квалификации, на какую бы то ни было перспективу, зачастую в современных экономических условиях оказываются несостоятельными.

Проблема усугубляется тем, что, как правило, не учитываются потребности такого солидного и быстро развивающегося сектора экономики, как предприятия малого и среднего бизнеса.

В этой связи наиболее целесообразно использовать другие подходы при создании инструмента мониторинга, анализа и прогнозирования, либо исключающие прогнозы предприятий, либо учитывающие их для анализа.

Университет имеет достаточный опыт работы по прогнозированию социальной сферы на основе информационных технологий. Проекты, выполненные по заказу различных структур, как регионального, так и федерального уровня, подтвердили свою жизнеспособность («Разработка программно-аналитического модуля для формирования доходной части областного бюджета. Создание информационно-аналитической системы мониторинга и прогнозирования финансового и социально-экономического развития Владимирской области» (2001-2002 г.) по заказу Счетной палаты Владимирской области, «Разработка имитационных моделей для информационно-аналитической системы повышения эффективности управления в сфере образования на примере Владимирской области» (2001-2002 г.) по заказу Головной организации по 4 подпрограмме (раздел ГНИИ ИТТ), г. Москва, «Отработка технологий создания "зеркала" удаленного Интернет-сайта с целью поддержания работоспособности основного сайта» (2001-2002 г.) по заказу ООО "Альянс управляющих консультантов и аналитиков" г. Москва).

Информационные технологии позволяют существенно расширить представления об исследуемых процессах, охватывая большее количество неизвестных особенностей и выявляя новые закономерности. Поэтому актуальность и своевременность информационного сопровождения принятия управленческих решений в сфере рынка труда и образовательных услуг не вызывает сомнений.

В предлагаемом проекте требуется провести глубокий анализ влияния рынка образовательных услуг на состояние и функционирование рынка труда субъекта (федерального округа) Российской Федерации. Необходимо выявить и обобщить закономерности влияния рынка образовательных услуг на состояние рынка труда субъекта РФ. Следует понимать, что рынок образовательных услуг неразрывно связан со сложным, многоуровневым рынком труда региона.

Таким образом, задача сводится к разработке и компьютерной реализации базы данных, математической и имитационной моделей в виде программно-аналитического комплекса (ПАК) для сопровождения и поддержки принятия управленческих решений, направленных на совершенствование рынка труда, путем подготовки и переподготовки специалистов.

Для решения поставленной задачи прибегаем к построению имитационной модели развития функционирования рынка труда, взаимодействующего с образовательной системой региона. Целью создания модели является автоматизация обработки больших массивов данных для сопровождения и поддержки принятия управленческих решений, направленных на совершенствование рынка труда.

Концептуальная схема модели (рис. 1) предполагает наличие трех взаимодополняющих блока: описание потоков подготовленных специалистов в системе образования (выпускников начального и среднего профессионального образования, высшего профессионального образования), описание потоков обучающихся и специалистов, рабочих (вакансий) и блок описания связей (или блок регулирования).

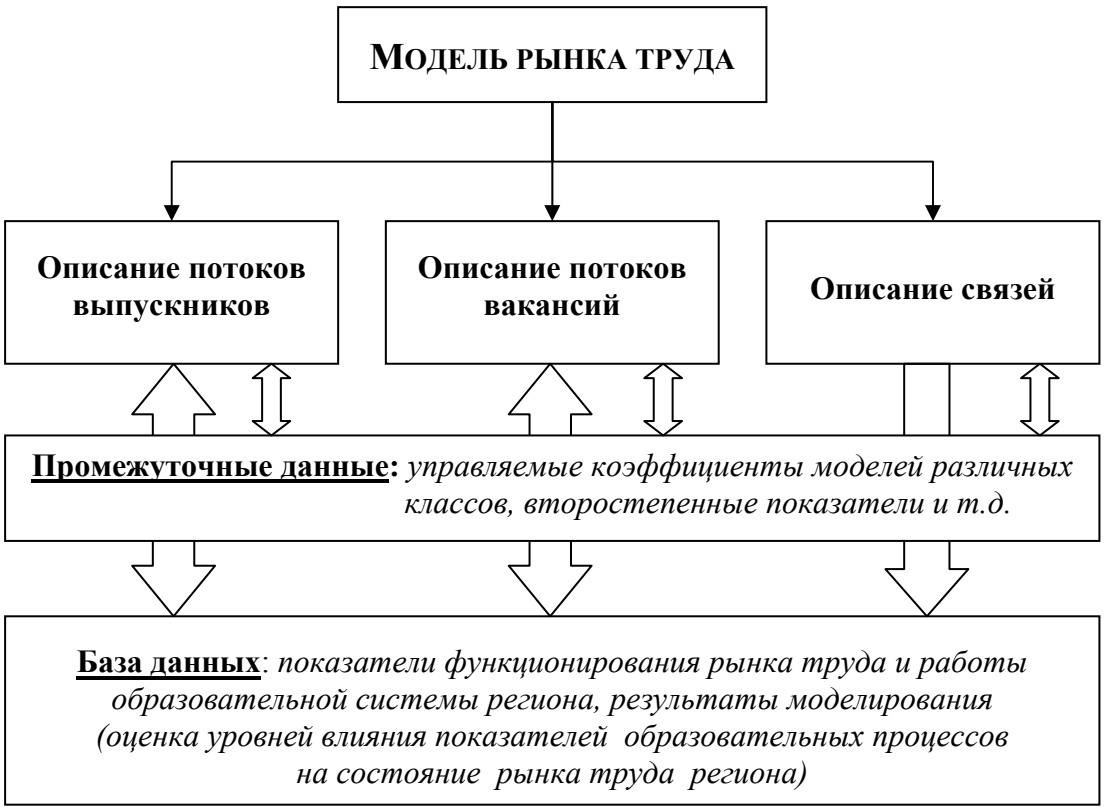


Рис. 1

Первые два блока представляют собой достаточно хорошо формализированые процессы. Поток выпускников регулируется соответствующими нормативными документами, а данные о вакансиях можно получить из соответствующих отчетов биржи труда. Поэтому реализация данных блоков возможна с помощью популярных методов имитационного моделирования, например «Системная динамика». Здесь возможны исключения, одним из которых может стать моделирование источника потоков выпускников (образовательного контингента), когда требуется осуществлять прогноз таких показателей, как рождаемость, миграции населения и др.

Научный интерес представляет собой блок описания связей. В нем должны быть решены вопросы влияния развития региональных образовательных систем на социально-экономическое положение субъекта РФ. Предлагается использовать подход моделирования эффекта реализации полученных знаний в различных сферах экономики. Модель будет разбита на две последователь-

ные части. В первой части модели должна осуществляться оценка отдачи полученных знаний (аналога производительности труда), которая зависит от множества факторов, которые могут вытекать как из системы образования, так и из личных свойств индивида и характеристик общественных групп. Вторая часть модели должна определять, как влияет оцененная отдача на состояние рынка труда региона.

Построение блока описания связей будет осуществляться на базе статистических методов регрессионного анализа, с помощью которых станет возможным математически формулировать зависимости.

Для того чтобы в модели учесть как можно большее количество нюансов, предполагается на базе методологии SADT детализация вышеописанной концептуальной схемы. Она предусматривает общепринятое разделение системы образования на три последовательных составляющих – общее, специальное и высшее образование с соответствующими входящими и выходным потоками (образовательный контингент). Здесь выходные потоки определяют выход выпускников соответствующего уровня. Отдельная диаграмма посвящена трудоустройству выпускников, которые реализуют полученный потенциал на благо региона.

Для обеспечения модели необходимыми исходными данными используется разработанная авторами специальная аналитическая база данных (АБД) [2], предусматривающая работу с информацией имеющей иерархическую или списочную структуру. АБД позволяет собирать информацию, систематизировать ее, проводить предварительную обработку занесенных данных и их первичный анализ. АБД позволяет импортировать информацию из внешних источников (например, из Excel) и экспортировать информацию в MS Word, MS Excel, HTML и т. д. Также в систему встроены блоки по построению графических и печатаемых отчетов.

В настоящее время университет совместно с администрацией города и области, департаментом образования, Управлением по труду, департаментом ФГСЗН, Ассоциацией работодателей и товаропроизводителей ведет комплексную работу по реализации мероприятий целевой программы «Развитие профессионального образования Владимирской области на 2003-2007 годы» [6].

Часть мероприятий, обозначенных в программе, непосредственно нацелена на оптимизацию баланса на рынке труда, а именно: разработка механизма мониторинга областного рынка труда, разработка механизма трансляции социального заказа системе профессионального образования, разработка имитационной модели повышения эффективности управления в сфере образования и повышения качества образования, создание лабораторий прогнозирования потребностей региона в кадрах и др.

В 2005 г. университет продолжает работу по созданию программно-аналитического комплекса в рамках «Программы содействия занятости населения г. Владимира на 2004-2005 гг.», предназначаемого для сбора, систематизации и анализа информации о потребностях рынка труда в кадрах различной

квалификации, построения прогноза на основании данной информации на последующие годы.

Следует заметить, что эффективное решение проблем, связанных с оптимизацией баланса на рынке труда, может быть обеспечено при четком взаимодействии всех структур, имеющих отношение к рынку труда, как на местном, так и региональном и федеральном уровнях.

Список литературы

1. Аракелян С. М. Разработка научно-методических походов оценки влияния развития региональных систем образования на состояние и социально-экономическое развитие субъекта Российской Федерации: Сб. тез. докл. / С. М. Аракелян, А. В. Духанов, Д. С. Квасов, В. Г. Прокошев. М.: ВВЦ, 2004.

2. Аракелян С. М. Разработка и создание системы мониторинга, анализа и прогнозирования развития образования и образовательных услуг в РФ: Сб. науч. трудов: В 2 т. Т. 1. / С. М. Аракелян, В. Г. Прокошев. Владимир; М., 2002. С. 205-217.

3. Аракелян С. М. Разработка научно-методических основ для решения задач управления в социально-экономических системах: Сб. науч. трудов: В 2 т. Т. 1. / С. М. Аракелян, В. Г. Прокошев. Владимир; М., 2002. С. 459 – 474.

4. Аракелян С. М. Информационно-аналитический комплекс мониторинга и прогнозирования системы образования // Индустрия образования: Сб. ст. Вып. 5. / С. М. Аракелян, В. Г. Прокошев. М.: МГИУ, 2002. С. 36 – 37.

5. Кечин В. А. Опыт работы в сфере содействия трудоустройству выпускников во Владимирском государственном университете // Проблемы создания и функционирования центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования: Материалы IV Всероссийской научно-технической конференции / В. А. Кечин, Е. А. Архипова. СПб., 2003. С. 79-82.

6. Кечин В. А. Система дополнительного профессионального образования во Владимирском государственном университете как фактор повышения конкурентоспособности выпускника на рынке труда // Система управления качеством высшего образования: Материалы IV международной научно-методической конференции (1-2 июля 2004 г.) / В. А. Кечин, Е. А. Архипова. Воронеж, 2004. С. 176–179.

РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФНАМЕРЕНИЙ УЧАЩИХСЯ ВЫПУСКНЫХ КЛАССОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Л. В. Киреенко

Начальник отдела профориентации и психологической поддержки департамента федеральной государственной службы занятости населения по Московской области, г. Москва

orient@dzan-mo.ru

В мире есть очень мало вещей, которые мы не можем выбирать. Очень многое в жизни в той или иной мере зависит от нашего выбора. И одним из наиболее ответственных, определяющих судьбу выборов, является выбор профессии.

(Н. В. Бенедиктова)

Государственная федеральная служба занятости населения осуществляет активную политику занятости населения на рынке труда. Одним из основных направлений этой политики является профориентационная работа среди безработных граждан, молодежи, занятого и незанятого населения.

Изучение профессиональных предпочтений молодежи является одним из методов прогнозирования рынка труда региона. Молодежный сегмент предложения рабочей силы является на современном рынке труда наиболее подвижным и динамичным, более быстро реагирующим на изменения в социально-экономической сфере общественной жизни.

Система профориентационных мероприятий службы занятости населения включает превентивную деятельность среди молодежи и учащихся старших классов общеобразовательных учебных заведений. Основой планирования и разработки новых форм работы служат социологические исследования профессиональных намерений и предпочтений учащихся девятых и одиннадцатых классов школ. Исследования профессиональных намерений молодежи на уровне районов проводятся на протяжении десяти лет в рамках деятельности службы занятости населения районными и городскими центрами занятости населения. В 2002 и 2003 гг. в Московской области исследования профессиональных намерений учащихся проводились Московским областным центром профориентации молодежи и психологической поддержки населения.

Актуальность данного исследования весьма значительна и очевидна. Представляя собой одну из наиболее многочисленных социально-демографических групп, молодежь является главным источником формирования трудового потенциала страны, от качественного состояния, экономической

активности и поведения в сфере занятости которой во многом зависит успешность рыночных реформ. Профессиональный выбор молодежи имеет все большее значение для выбора направлений дальнейшего социально-экономического развития как Московской области, так и страны в целом.

Целью исследования, проведенного в мае 2004 г. Департаментом ФГСЗН по Московской области, стало изучение профессиональных намерений выпускников общеобразовательных учреждений и анализ предпочтений молодежи на рынке труда.

Мониторинг профессиональных намерений молодежи в масштабах Московской области может стать как эффективным инструментом изучения рынка труда, так и действенным методом разработки перспективных и своевременных профинформационных мероприятий службы занятости населения совместно с органами управления образованием всех уровней и образовательными учреждениями.

Для мониторинга определены следующие основные показатели, характеризующие профессиональные намерения и предпочтения молодежи (учащихся старших классов общеобразовательных учреждений), ее поведение на рынке труда:

1) ориентация на профессиональное образование;

2) ориентация выпускников школ на виды специализации профессионального образования;

3) планы молодежи на занятость после получения среднего образования: обучение по очной, вечерней или заочной форме, трудоустройство и т. п.;

4) виды востребованной информации при выборе профессии;

5) планирование собственной профессиональной карьеры;

6) рейтинг службы занятости в молодежной среде;

7) готовность молодежи к временной занятости.

Объектом исследования, которое проводилось в виде анкетного опроса, стали учащиеся 9 и 11 классов общеобразовательных школ в двенадцати районах Московской области. Московская область – сложный конгломерат районов индустриального и сельскохозяйственного профилей с большим количеством военных городков, наукоградов. Область протяженна, в ней сочетаются промышленные и сельскохозяйственные зоны. Статусный и зональный принципы были учтены при формировании выборочной совокупности.

По данным Министерства образования Московской области, число общеобразовательных учреждений в области составляет 1635 единиц. Количество выпускников дневных общеобразовательных учреждений в 2003-2004 учебном году составляет: 9 классов – 84825 человек, 11 классов – 57529 человек[1].

В анкетном опросе приняли участие 2211 школьников (1450 учащихся 9 классов и 761 одиннадцатиклассник) общеобразовательных заведений городов Люберцы, Пушкино, Королев, Фрязино, Краснознаменск, Одинцово, Железно-

[1] Письмо Министерства образования Московской области от 12.07.2004г. № 3212-ОЗп/07.

дорожный, Коломна, а также Шаховского, Подольского, Рузского и Наро-Фоминского районов.

В системе мониторинга профессиональных намерений молодежи Московской области использованы данные исследования 2003 г., проведенного Московским областным центром профориентации молодежи и психологической поддержки населения[2].

Анализ информации представлен по трем основным блокам в соответствии с целью исследования:

Блок I. Профессиональное самоопределение молодежи;

Блок II. Планирование занятости выпускниками общеобразовательных учреждений;

Блок III. Востребованность услуг службы занятости населения молодежью.

I. Профессиональное самоопределение молодежи

Изучение профессиональных намерений выпускников общеобразовательных учреждений в рамках настоящего исследования включает следующие задачи:

1) проведение анализа сформированности социальных планов старшеклассников, в том числе карьерных устремлений молодежи;

2) изучение профессионального выбора молодежи – как выбора профессии, так и предпочтительной сферы деятельности, места работы;

3) рассмотрение мотивационных составляющих профессионального самоопределения;

4) проведение анализа когнитивного компонента профессионального выбора старшеклассников.

1.1. Сформированность социальных планов старшеклассников, в том числе карьерных устремлений молодежи

На вопрос анкеты «Вы определились с планами на будущее после школы?» свыше 90% опрошенных старшеклассников ответили утвердительно.

Продолжить обучение в средней школе планируют 63,5% девятиклассников; 26,3% будут поступать в средние профессиональные учебные заведения. При сравнении данных исследований 2002-2004 гг. отмечаются постепенное увеличение количества старшеклассников, ориентированных на получение среднего образования в школе, и снижение интереса к системе среднего профессионального образования.

Продолжение школьного обучения, как ведущий тип плана у девятиклассников, не означает повышение престижности, значимости полного сред-

[2] Выпускник-2003: профессиональные планы и жизненные ценности (по материалам социологического исследования в рамках Областной целевой программы «Содействие организациям Московской области в профессиональном развитии персонала 2002-2003 гг.») / МОЦПО. М., 2003.

него образования в общественном мнении. Только 40% опрошенных 9-классников и 26,1% 11-классников считают, что в школе закладываются основы карьеры, тогда как 48% выпускников не считают школу основой успеха в будущем.

Оценка школы одиннадцатиклассниками отличается от позиции девятиклассников, но и те, и другие не считают свой школьный опыт, достижения достаточными для построения будущей карьеры. Есть такие варианты ответа: «Школа дает только среднее образование»; «Я сам строю свою карьеру»; «Карьера зависит от меня»; «Школа – одна из частей фундамента». Позиция «Успешная учеба в школе еще не дает никаких гарантий успеха в будущем» имеет высокие показатели в ответах старшеклассников и значима в анализе планов молодежи. Получается так, что школа не является достаточным основанием для будущей карьеры, собственная успешная учеба также не дает никаких гарантий, следовательно, обесцениваются собственные достижения и школьный социальный опыт, на основании которых можно строить планы.

Анализируя проблему профессионального самоопределения старшеклассников, важно оценить уровень деятельностного компонента планирования. На вопрос анкеты «Как Вы относитесь к карьере?» предлагалось три варианта ответа: мечта сделать карьеру (как низкий уровень планирования), уверенность в своих силах (как высокий уровень) и сомнения в своих силах (как промежуточный уровень).

Разницы в ответах 9-классников и 11-классников практически нет. Около 50% молодежи уверены в своих силах и стремятся к карьере; 40% молодых людей также задумываются о карьере, но пока только на уровне мечты; 10% школьников не уверены в своих силах. В последние годы социологи говорят о «революции притязаний» среди молодежи. Уровень их радикально повысился с 1990 г., и в результате притязания детей значительно превышают то, чего смогли достичь их родители.

Интересно рассмотреть отношение к карьере молодых людей по зонально-статусному принципу: наименьший показатель уверенности в своих силах у 9- и 11-классников аграрных районов Московской области; высокие показатели уверенности – у молодежи наукоградов; 45% выпускников школ согласны с утверждением, что карьера для каждого человека своя – это умение добиваться поставленных целей.

Как планируют добиваться поставленных целей одиннадцатиклассники, показывают следующие данные: свыше 90% учащихся планируют продолжить образование (83,5% по дневной форме обучения и 9,1% по вечерней или заочной), службу в армии запланировали 3,3% молодежи, 78,3% выпускников нацелены на получение высшего образования, 11,4% планируют обучение в техникумах и колледжах. Наиболее высокий показатель ориентации на высшее образование – в военных городках и наукоградах. При сравнении данных исследований 2002-2004 гг. можно отметить значительное увеличение количест-

ва старшеклассников, ориентированных на получение высшего образования, и снижение интереса к системе среднего профессионального образования:

Исследование показало, что большинство молодых людей хотят поступить в вуз на дневную форму обучения. Довольно значительное число желающих учиться в высшей школе, можно объяснить, с одной стороны, повышением образовательного уровня населения; с другой стороны, стремлением молодежи иметь более прочные гарантии трудоустройства в случае окончания высшего учебного заведения. По материалам проведенного Госкомстатом России в ноябре 1993 г. единовременного выборочного обследования выпускников общеобразовательных школ крупных, средних, малых городов и поселков городского типа, доля планировавших продолжить обучение в вузах составляла в среднем для России 72,4%. Такова общероссийская тенденция, сложившаяся за последнее десятилетие. Исследование в Подмосковье только подтверждает развитие этой тенденции.

1.2. Профессиональный выбор молодежи: выбор профессии, предпочтительной сферы деятельности, места работы

Исследование показало, что у большинства старшеклассников преобладает промежуточный тип жизненных планов (выбор профессии пока не сделан, названа только предпочтительная сфера деятельности); у 47,3% одиннадцатиклассников и 41,2% девятиклассников сформировался конкретный жизненный план (профессия выбрана).

Основой привлекательности различных видов занятости является отражение в массовом сознании всех видов материального и духовного производства, что проявляется в направленности ориентации молодых людей на конкретные отрасли общественного производства.

Предпочтительные сферы деятельности старшеклассников: информационные технологии и коммуникации; культура, спорт, туризм; производство; торговля; транспорт, строительство; медицина, образование (табл. 1).

Таблица 1

Пять наиболее часто выбираемых профессий

9 класс		11 класс	
Девушки	Юноши	Девушки	Юноши
Бухгалтер	Программист	Экономист	Программист
Врач	Автомеханик	Менеджер	Инженер
Юрист	Автослесарь	Врач	Юрист
Менеджер	Врач	Юрист	Менеджер
Экономист	Дизайнер	Бухгалтер	Экономист

Более половины опрошенных испытывают трудности при выборе профессии: возможно, в какой-то мере на это обстоятельство повлияло значительное увеличение числа профессий, из которых современный старшеклассник может сделать выбор, – ведь чем шире диапазон выбора, как отмечал И.С. Кон, тем он психологически сложнее.

Сравнительный анализ данных исследований 2002-2004 гг. свидетельствует об устойчивом интересе молодежи к управленческому блоку специальностей, сфере информационных технологий и коммуникаций. При этом следует отметить активизацию интереса выпускников школ к профессиям и специальностям производственной сферы.

Данные за последние три года свидетельствуют об устойчивом молодежном стереотипе престижных профессий, но следует отметить заметный интерес молодежи к дизайнерским специализациям (дизайнер, компьютерный дизайнер, дизайнер по рекламе и т. п.), профессиям инженера различных отраслей, врача, фармацевта и т. п.

Процесс профессионального самоопределения для школьников становится все сложнее.

Принятие решения при выборе профессии (специальности) откладывается на неопределенный срок. Можно предположить, что в ближайшем будущем изменится структура профессионального самоопределения. Некоторые старшеклассники уже сейчас сначала выбирают место дальнейшей учебы и лишь в процессе обучения определяются с будущей профессией. Такая структура определена в системе бакалавриата и магистратуры. Возможно, за этим будущее (табл. 2).

Таблица 2

Определенность в выборе профессии

Варианты выбора профессии	2002 год	2003 год	2004 год
9 класс			
Профессия выбрана	67,9	50,0	41,2
Выбор не сделан	32,1	50,0	58,8
11 класс			
Профессия выбрана	74,8	65,0	47,3
Выбор не сделан	25,2	35,0	52,7

По окончании школы только 50% выпускников имеют конкретный жизненный план; остальные не определились в выборе. Можно предположить, что это связано со многими социальными факторами: многообразием мира профессий и сложной ориентацией в нем, трудностью в выборе учебного заведения, зависимостью от решения родителей, неадекватностью самооценки и др.

Также на уровне констатации следует признать высокий уровень потенциальной миграционной мобильности. Желание работать не там, где прожива-

ешь, можно рассматривать и как юношеское стремление к перемене мест, и как максимализм и стремление к самостоятельности (внешняя атрибуция – «Уйти из родительского дома»), и как принятие образа жизни родителей и знакомых, занятых в Москве (маятниковая миграция). На вопрос: «Свое будущее Вы связываете с родным районом?», около 30% оптантов не ответили.

1.3. Мотивационные составляющие профессионального самоопределения молодежи

Мотивационная сфера профессионального самоопределения изучалась в данном исследовании с позиции мотивов выбора профессии. В число наиболее важных мотивов, которыми руководствуется большинство опрошенных при выборе профессии, вошли: материальная обеспеченность (высокая зарплата); интерес к профессии («Мне нравятся люди этой профессии, как они работают»); престижность профессии. Мотивы выбора профессии направлены на себя и собственное материальное благополучие.

Ведущим мотивом выбора профессии для оптанта является интерес, при этом следует учитывать гендерный фактор в изучении профессиональной мотивации молодежи. Приведем пример исследования 2004 г. (табл. 3).

Таблица 3

Мотив	9 класс		11 класс	
	девушки	юноши	девушки	юноши
Интерес к профессии («Мне нравятся люди этой профессии, как они работают»)	21,7	22,3	29,2	17,3
Высокий доход («Я знаю, что эта профессия приносит большие деньги»)	26,0	29,8	17,8	32,6
Совет родителей («Мне советуют родители выбрать эту профессию»)	12,5	12,5	11,4	8,2

Различия в ведущей мотивации у юношей и девушек усиливаются с возрастом, и поляризация происходит по указанным трем мотивам: для девушек приоритет имеет сама профессия, тогда как для юношей – важно иметь профессию с высоким уровнем дохода; мнение родителей более значимо для девушек.

Как считают социологи, занимающиеся изучением профориентационных проблем в среде молодежи, дифференциация личных планов выпускников школ зависит от трех основных факторов:

- социально-профессиональный статус родителей (чем выше статус родителей, тем сильнее в планах выпускников ориентация на высокий уровень образования);

- уровень урбанизации (чем выше уровень урбанизации того поселения, где молодые люди оканчивают школу, тем более сильно проявляется в жизненных планах ориентация на высокий уровень образования);
- пол подростка (гендерные особенности личных планов таковы, что юноши в большей мере, чем девушки, ориентированы на получение высшего образования, а девушки чаще, чем юноши, планируют поступить в средние специальные учебные заведения).

Учитывая интегральное воздействие социально-профессионального статуса родителей, уровня урбанизации места жительства и пола выпускника, необходим дифференцированный подход к анализу личных планов выпускников с тем или иным набором определенных социальных характеристик.

1.4. Когнитивный компонент профессионального выбора молодежи

Когнитивный компонент профессионального самоопределения представлен недостаточной информированностью о выбираемой профессии, отражающей уровень знаний о ней. Как свидетельствуют данные социально-психологических исследований, субъективные представления старшеклассников о выбранной профессии не соответствуют реальной действительности.

Когнитивный компонент профессионального самоопределения молодежи изучался в исследовании 2004 г. в аспекте представлений молодежи о мире профессий.

Подтверждением низкого уровня информированности о мире профессий служат и ответы старшеклассников на вопрос «В случае необходимости, по какой рабочей профессии Вы стали бы работать?». В перечне рабочих профессий, названных девятиклассниками, – врачи, учителя, экономисты, актеры, адвокаты и т. п. Всего из 2211 участников опроса сумели указать профессии 88 школьников (4%). При этом следует отметить, что свыше 50% юношей готовы работать по рабочей профессии, где выплачивается высокая зарплата.

Когнитивный компонент планирования у старшеклассников можно проанализировать и по вопросу «Вы знаете, с чего нужно начать поиск работы?», заданному 9-классникам. 35,9% школьников уверены, что нужно обратиться в центр занятости населения; 25,8% 9-классников считают, что трудоустроиться можно через объявления в средствах массовой информации; 24,3% опрошенных возлагают надежды на помощь родителей. Учащиеся не рассчитывают на содействие школы: только 1,6% старшеклассников надеются, что о трудоустройстве все расскажет классный руководитель.

Отметим позитивный факт: за 13 лет деятельности службы занятости населения в общественном сознании сформировался положительный стереотип – третья часть молодых людей готова обратиться в службу занятости с целью поиска работы.

Для информирования молодежи об активной политике занятости, рынке труда, востребованности профессий и специальностей на предприятиях и в организациях региона целесообразно планировать в работе районных центров

занятости населения активную информационно-разъяснительную и просветительскую работу в образовательных учреждениях, организацию и проведение целевых мероприятий («Уроки занятости», ярмарки «Молодежная карьера», «Мир профессий» и т. п.). Необходимо расширять взаимодействие учреждений образования всех уровней и службы занятости населения по организации и проведению профориентационной работы среди учащейся молодежи, включая информирование педагогов школ об основных направлениях деятельности службы занятости населения.

При разработке мероприятий превентивной профориентационной работы среди молодежи необходимо учитывать тот факт, что на сегодня высокий уровень образования является предпочтительным не только для молодежи, но и для работодателей. При этом в планировании профессиональной карьеры необходимо ориентироваться не только на уровень образования, но и на сферу приложения своих знаний, умений и навыков. Информирование молодежи о мире профессий, формирование позитивного образа востребуемых на рынке труда профессий и специальностей является одной из задач профориентационной работы службы занятости населения.

II. Планирование занятости выпускниками общеобразовательных учреждений

2.1. Планы старшеклассников на обучение и трудоустройство

Подробно вопрос о планах девяти- и одиннадцатиклассников рассматривался в разделе 1.1 «Сформированность социальных планов старшеклассников». Обозначим основные позиции.

Занятость старшеклассников может рассматриваться в нескольких аспектах: продолжение обучения, трудоустройство, обучение и трудоустройство в свободное от учебы время.

1. Занятость девятиклассников:

- 63,5% – продолжат обучение в средней школе;
- 26,3% – будут обучаться в ПТУ, техникумах, колледжах;
- 2,2% – планируют устроиться на работу и продолжать учебу по вечерней или заочной форме обучения;
- 8% – не определились с планами.

2. Занятость одиннадцатиклассников:

- 69,2% – планируют получение высшего образования;
- 14,3% – продолжат обучение в техникумах, колледжах, ПТУ, на курсах;
- 9,1% – планируют совмещать работу и учебу на вечернем (заочном) отделении вуза или техникума;
- 3,3% – будут служить в армии;
- 4,1% – не определились с планами.

Таким образом, ведущей занятостью для выпускников образовательных учреждений является обучение в профессиональных учебных заведениях.

III. Востребованность услуг службы занятости населения молодежью

Вопрос анкеты о востребованности услуг службы занятости молодежью («Какие услуги службы занятости для молодежи могут быть полезны именно Вам?») имел целью, с одной стороны, изучить рейтинг услуг службы занятости населения, а с другой – дать информацию участникам опроса о деятельности службы.

Как видно из приведенного анализа результатов исследования, молодежь испытывает «информационный голод» в ситуации профессионального самоопределения и выбора профессии; это касается и информации о мире профессий, и знаний о видах и формах получения профессионального образования, и возможностях трудоустройства молодежи в современных условиях (табл. 4).

Таблица 4

Востребованность услуг службы занятости молодежью (метод ранжирования)

Виды услуг службы занятости населения	9 класс			11 класс		
	всего	девушки	юноши	всего	девушки	юноши
Содействие в поиске работы по окончании школы	23,2	19,3	26,8	22,9	21,4	23,2
Профконсультирование по выбору профессии	34,9	38,6	31,4	36,3	38,1	30,5
Информация о профессиональных учебных заведениях	35,5	39,6	31,7	35,7	28,6	35,2
Содействие во временном трудоустройстве	25,2	25,9	24,6	26,5	28,8	19,9
Не нужна помощь службы занятости населения	11,4	9,7	13,0	14,1	9,3	18,5

Ведущими запросами молодежи к службе занятости являются информационный запрос о профессиональных учебных заведениях и запрос на получение профконсультационных услуг по выбору профессии и диагностике профессиональных намерений, склонностей и интересов.

Исследование показало, что ведущей занятостью для выпускников общеобразовательных учреждений является обучение в профессиональных учебных заведениях. В анализе исследований 2002-2004 гг. отмечаются значительное увеличение количества старшеклассников, ориентированных на получение высшего образования, и снижение интереса к системе среднего профессио-

нального образования. Это говорит, с одной стороны, о повышении значимости образовательного уровня населения; с другой стороны, о стремлении молодежи иметь более прочные гарантии трудоустройства. Сегодня высокий уровень образования является предпочтительным не только для молодежи, но и для работодателей.

Главным мотивом профессионального выбора современной молодежи попрежнему остаются материальная обеспеченность, интерес к профессии, престижность профессии и защищенность от безработицы. Мотивы выбора профессии направлены на себя и собственное материальное благополучие.

Следует отметить, что свыше 50% юношей готовы работать по рабочей профессии, но с высокой заработной платой.

Обозначим современные условия для профессионального самоопределения молодежи в учебных заведениях:

1) школа не имеет системы профориентационных мероприятий, отвечающей запросам современного рынка труда;

2) профессиональные образовательные учреждения действуют автономно как в плане профессионального информирования молодежи, так и в плане согласования профилей обучения;

3) предприятия и организации в подавляющем большинстве не занимаются стратегической политикой подготовки персонала;

4) центры занятости населения занимаются профориентацией учащихся школ не по единой технологии, а исходя из собственных возможностей и недостаточных ресурсов, испытывая при этом сложности в кадровом обеспечении.

В сложившейся ситуации молодежь является наиболее социально уязвимой категорией населения. И именно к службе занятости у молодежи высокий уровень информационных и профориентационных запросов, связанных с самоопределением ее на рынке труда. Притом, что основная работа службы направлена на безработных и ищущих работу граждан, а работа с учащимися учебных заведений является дополнительной не оплачиваемой нагрузкой на специалистов службы занятости населения.

Отсутствие в настоящее время координирующей инстанции по профориентационному просвещению учащихся, высокая степень неопределенности молодежи на рынке труда во многом определяют сложность ситуации профессионального самоопределения выпускников общеобразовательных учреждений.

С учетом того, что с безработной молодежью, состоящей на учете в службе занятости населения, проводится профориентационная работа в соответствии с технологией работы центра, необходима разработка единой системы профориентационных мероприятий «Молодежь на рынке труда».

Специфика профориентационной работы заключается в том, что ее результаты во времени – ее плоды мы увидим через 5-6 лет, когда сегодняшний выпускник получит профессиональное образование и выйдет на рынок труда. Социологическое исследование дает возможность увидеть направление профориентационной работы.

Проблема своевременного и точного выбора жизненного пути современными подростками – дело не только самих подростков и их родителей. От профессиональных и жизненных планов ребят во многом зависит будущее нашей страны. С помощью взаимодействия различных ведомств всех уровней – муниципального, областного, федерального, необходимо создать современную систему профориентации молодежи.

Список литературы

1. Винтин И. А. Особенности социального самоопределения старшеклассников / И. А. Винтин // СОЦИС, 2004. №2.

2. Волков Ю. Г. Социология молодежи: Учеб. пособие / Волков Ю. Г., В. И. Добреньков, Ф. Д. Кадария, И. П. Савченко, И. П. Шаповалов. М., 2001.

3. Образование в Российской Федерации: Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ, ЦИСН, 2003.

4. Ярцев Д. В. Влияние социально-экономической деятельности на процесс формирования самооценки подростка / Д. В. Ярцев // Психология и школа. 2002. №1. С. 44-57.

5. Занятость населения Воронежской области: реальность и перспективы: Материалы региональной научно-практической конференции 17-18 июня 2004 г. // Воронежский государственный университет. Воронеж, 2004.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И. И. Кохановская

Доцент кафедры экономических дисциплин Стерлитамакского филиала Башгосуниверситета, к.э.н., г. Стерлитамак Республики Башкортостан

А. Л. Зиновьев

Аспирант кафедры социологии труда и экономики предпринимательства Башгосуниверситета, г. Стерлитамак Республики Башкортостан
indira@bashnet.ru

Среди всего комплекса проблем, в совокупности характеризующих облик современной российской экономической системы, существенное место занимает решение задач формирования и утверждения малого предпринимательства, обеспечения высокого качества кадрового потенциала в его сфере. По своей сущности это весьма сложные и многоплановые вопросы, без выяснения которых трудно, если не невозможно, правильно оценить суть происходящих в России социальных, политических, экономических и иных процессов.

Социально-экономические реформы в Российской Федерации, переход страны к рыночной экономике связаны со значительной ломкой прежней экономической структуры. Экономические преобразования вызвали изменения в сфере труда и занятости населения: понижение доходов, бедность, безработицу, падение жизненного уровня, резкое социальное расслоение. На сегодняшний день продолжается спад производства, который во многом объясняется тем, что предприниматели и менеджеры не готовы работать в условиях рынка. Пройденный Россией период формирования рыночной экономики и развития малого предпринимательства объективно свидетельствует, что в целом уровень профессиональной подготовки кадров для предпринимательства у нас по-прежнему невысок. Им недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Большинство руководителей малых предприятий действуют на рынке, не имея необходимых знаний, не пройдя даже краткосрочного обучения на курсах и семинарах. Сформировавшиеся в прежних условиях управления и хозяйствования традиции, знания, умения и навыки значительной части руководителей и специалистов стали существенным тормозом экономических и организационных нововведений.

Таким образом, формирование кадрового потенциала является одним из важнейших направлений поддержки развития малого предпринимательства, а локальный характер деятельности в этой области предпринимательской активности подразумевает необходимость разработки кадровой политики региональными органами управления.

В настоящее время проблеме развития малого предпринимательства уделяется самое пристальное внимание на всех уровнях власти. По мнению Президента РФ, малый бизнес должен составить основу жизнедеятельности государства. Активно обсуждаются вопросы, связанные с облегчением системы налогообложения малого бизнеса, с целью стимулирования роста новых и выхода «из тени» существующих мелких предприятий, снижением административного давления, прежде всего, со стороны надзорных органов и инспекций. В Послании Президента России В. В. Путина Федеральному собранию Российской Федерации преодоление бедности, повышение уровня жизни россиян впрямую связаны с развитием малого бизнеса. Президент отметил: «Основное сейчас: это – создание условий, при которых граждане России могут зарабатывать деньги. Зарабатывать и, – с выгодой для себя, – вкладывать в экономику своей собственной страны».

За годы реформ создана нормативно-правовая база, регулирующая предпринимательскую деятельность. Определены цели и задачи государственной политики в области малого предпринимательства. Разработаны механизмы реализации целевых установок и созданы структуры, воплощающие их в жизнь. Поддержка малого предпринимательства осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ «О государственной поддержке малого предпринимательства».

Решающая роль в обеспечении занятости населения и уменьшении безработицы в условиях рыночной экономики принадлежит малому бизнесу. Малое предпринимательство имеет исключительно благоприятные перспективы, так как его рост связан с мировыми экономическими тенденциями развития. Увеличение роли мелкосерийного, индивидуального выпуска товаров, усиливающаяся специализация и дифференциация общественного производства вызывают количественный рост малых предприятий в промышленности. Значение имеют не только экономические, хозяйственные функции, связанные с содействием малого предпринимательства экономическому росту, но и его социальная роль – создание рабочих мест и выплата заработной платы, влияние на сокращение бедности и содействие социальной стабильности.

Становление рынка в странах переходной экономики повлекло радикальные изменения в социально-трудовой сфере, затронуло ее важнейшие компоненты – рынок труда, занятость и безработицу, мотивацию труда, повлекло за собой ухудшение качества занятости населения, потерю многими людьми достойного положения в сфере труда.

Приоритетом социальной политики в условиях социально ориентированной рыночной экономики становится обеспечение эффективной занятости [1], под которой понимается занятость населения, обеспечивающая достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Большое значение приобретает появление новых форм занятости, основанных на самозанятости на собственном предприятии и индивидуальной трудовой деятельности. В условиях рыночной экономики самозанятость является важнейшим направлением трудовой деятельности населения и способствует уменьшению безработицы.

Предпринимательский труд имеет специфический характер и определяется такими характеристиками, как творческий подход, инициативность, введение инноваций и деятельность в условиях риска. Инновационный характер предпринимательства отвечает задачам достижения наивысшей эффективности труда, способствует превращению предпринимательских проектов в центр притяжения общественных сил и решения проблем как экономического, так и социального характера.

С переходом России к рынку актуализировалось осмысление проблем рынка труда и занятости. Прежде всего, это связано с возникшими проблемами обеспечения рабочими местами трудоспособного населения, ростом безработицы, недоиспользованием трудовых ресурсов, изменением социального статуса работников, оказавшихся безработными.

Малое предпринимательство играет важную роль в создании рабочих мест в большинстве стран мира, и в еще большей мере – в странах с экономикой переходного типа.

Малое предпринимательство в России находится в стадии становления, что порождает немало трудностей, которые усугубляются еще и такими нега-

тивными явлениями как бюрократизм, коррупция, преступность. Тем не менее оно развивается: в России со второй половины 1990-х гг. число малых предприятий практически стабильно и колеблется вокруг 850-900 тыс. зарегистрированных фирм [2; 3] Число занятых практически не меняется и составляет в разные годы около 8,5 млн. человек [4]. Деятельность малых предприятий активно развивается в таких отраслях экономики, как торговля и общественное питание, промышленность, строительство, наука и научное обслуживание.

Кадровый потенциал предпринимательской деятельности – это совокупность конкретных членов общества, качественные профессиональные и личностные параметры которых (уровень квалификации, способность к инновациям и др.) позволяют им претендовать на вакансию, трудиться и регулярно повышать квалификацию, а также совершенствовать трудовые отношения, формы и методы их проявления, возникающие в процессе осуществления предпринимательской деятельности, имеющей инициативный рисковый характер [5].

Выделяются две категории кадрового потенциала предпринимательской деятельности: «внешний» и «внутренний».

Внутренний кадровый потенциал – активные граждане, работающие на конкретном предприятии, способные к саморазвитию, продвижению по службе. Остальные категории работающих там граждан следует отнести к пассивному персоналу.

Внешний потенциал представляет собой претендентов на вакантные места на предприятии из числа выпускников учебных заведений, безработных, граждан, занимающихся предпринимательством без оформления документов и не имеющих специального образования, но способных к инициативной деятельности.

Внутренний кадровый потенциал, на наш взгляд, имеет начальной точкой возникновения заключение трудового контракта, включая и предварительную работу по отбору кандидатов на вакантную должность, проведение конкурсов (отборов). Он, во-первых, выражает часть социально-экономических отношений между предприятием и работником и в результате трудовой деятельности выступает в виде определенной величины вновь созданной стоимости продукта, услуг. Во-вторых, характеризует способность и возможность кадров решать задачи стабильности, надежности и процветания бизнеса. В-третьих, требует вложения капитала в профессиональный рост специалистов. Он возникает на базе имеющихся кадров и свидетельствует о наличии резервов. Кроме того, наличие внутреннего кадрового потенциала гарантирует предприятию сохранение профессиональных кадров и возврат инвестированных в них средств с прибылью.

Внешний кадровый потенциал предпринимательской деятельности по своему содержанию, на наш взгляд, является источником расширения внутреннего потенциала предприятия.

Управление данной категорией персонала относится, по нашему мнению, в большей мере к прерогативе местных и региональных органов власти, осу-

ществляющих политику развития и поддержки предпринимательской деятельности, и в меньшей – к функциям предприятия. Это обусловлено тем, что между понятиями внутреннего и внешнего кадрового потенциала существует неразрывная связь: как только между предприятием и претендентом на вакантную должность возникают отношения по поводу рассмотрения его кандидатуры, внешний кадровый потенциал переходит в разряд внутреннего. Поэтому вопросы развития внешнего кадрового потенциала предпринимательской деятельности должны решаться в рамках комплексной политики региона в данном направлении.

Опыт развития малого предпринимательства показывает, что главной проблемой является слабая профессиональная подготовленность как руководителей, так и рабочих и служащих предприятий. По данным Минэкономики РФ, в переподготовке и дополнительном обучении нуждаются сегодня свыше 4 млн. руководителей, из которых почти половина – директора и специалисты убыточных предприятий. При этом число руководителей, получивших дополнительное образование, с 1991 по 1997 г. сократилось в 100 раз.

Основные причины таких негативных тенденций, на наш взгляд, следующие:

– недоступность платного бизнес-образования для большинства кадров малого предпринимательства;

– несовершенство методик подготовки предпринимателей;

– затруднительность выбора учебного заведения при наличии множества альтернативных учебных структур без гарантий качества обучения;

– недостаточность материальной базы учебных заведений и квалифицированного состава преподавателей.

Сложившаяся ситуация определяет отсутствие системности в процессе подготовки кадров для предпринимательства и на федеральном, и на региональном уровнях. Это доказывает необходимость вмешательства государства в процессы, формирующие кадровый потенциал предпринимательской деятельности.

Поддержка развития кадрового потенциала малого предпринимательства включает в себя два крупных направления:

- создание правовых и организационных предпосылок развития системы формирования кадрового потенциала малого предпринимательства;

- становление российской системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для малых предприятий.

Государственная политика в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для малого предпринимательства должна ориентироваться на местный рынок и решение региональных проблем на основе привлечения широких слоев незанятого населения. Нормальное функционирование системы подготовки населения к предпринимательской деятельности предполагает, на наш взгляд, также создание определенных организационно-правовых предпосылок:

- формирование сети образовательных (в т. ч. негосударственных) учреждений, специализированных учебных центров и структур по обучению разных групп населения основам предпринимательской деятельности с соответствующей учебно-производственной базой, действующих на основе единых образовательных стандартов;
- создание сети консультационных центров для оказания бесплатных и льготных услуг незанятому населению в профессиональной ориентации на малое предпринимательство и самозанятость;
- налаживание системы аккредитации образовательных структур для подготовки, переподготовки и повышения квалификации предпринимательских кадров, преподавателей и работников управления, занимающихся поддержкой малого бизнеса, обеспечивающей качество и высокий уровень обучения;
- научно-методическое и информационное обеспечение системы подготовки кадров для сферы малого предпринимательства в соответствии с современными социально-экономическими условиями, разработка новых методик обучения, внедрение эффективных учебных технологий;
- разработка порядка и условий финансирования мероприятий, связанных с обучением граждан основан предпринимательства;
- разработка системы стимулов и льгот для незанятых граждан, избравших сферу малого бизнеса и самозанятости полем своей деятельности;
- отладка взаимодействия органов исполнительной власти всех уровней, занимающихся вопросами труда и занятости, управления образованием, объединений работодателей и заинтересованных предпринимательских структур в деле развития кадрового потенциала предпринимательства;
- разработка программ развития кадрового потенциала малого бизнеса в регионе.

Основными структурами, осуществляющими на данный момент подготовку предпринимателей из числа указанный категорий населения, являются:
- учебно-деловые центры;
- службы занятости;
- бизнес-инкубаторы.

Разработка и принятие научно обоснованных управленческих решений в области обеспечения кадрами малого предпринимательства требует наличия информации, характеризующей количественные и качественные характеристики потребности в подготовке и переподготовке всех категорий работников. Вследствие этого возникает необходимость информационно-аналитического обеспечения работ по совершенствованию комплектования персонала малых предприятий на базе современных информационных технологий. На наш взгляд, такой механизм должен быть основан на принципах маркетинга, ввиду того, что маркетинг предлагает отработанную и выверенную в процессе длительного применения специальную систему, способную получать и предоставлять информацию – маркетинговые исследования.

Список литературы

1. Абалкин Л. И. Избранные труды: В 4-х т. Т. 4. В поисках новой стратегии / Л. И. Абалкин. М., 2000. 655 с.
2. Малое предпринимательство в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000. 10 с.
3. Россия в цифрах: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. М., 2001. С 159.
4. Малое предпринимательство в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000. С. 11.
5. Буланов В. С. Современные проблемы занятости и безработица / В. С. Буланов. М., 1996.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МАРКЕТИНГОВОГО ЦЕНТРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Г. И. Лазарев, Г. И. Мальцева, М. В. Щербина

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
г. Владивосток

В настоящее время в обществе сложилось понимание, что только образование и наука могут обеспечить развитие российской экономики на качественно новой основе. Становится ясно, что система образования уже сегодня должна реагировать на потребности будущей экономики, которые заявят о себе через 5-10 лет. В XX веке смена технологий во всех отраслях экономики происходила через 10-20 лет. Человеку достаточно было иметь одно образование, одну профессию для того, чтобы проработать всю трудовую жизнь. В крайнем случае, ему приходилось переучиваться один раз. Новый, XXI век, – век высоких технологий, смена которых, по мнению ученых, будет происходить каждые 3-5 лет. В этих условиях большинству специалистов придется осваивать новые специальности, приобретать и усовершенствовать трудовые навыки несколько раз за период работы. Это требует получения, с одной стороны, фундаментального образования, с другой развития у специалиста способности переключаться с одного вида деятельности на другой. А на завершающем этапе обучения в вузе выпускнику нужна быстрая адаптация к потребностям рынка труда, ориентация на конкретные места работы.

Для того чтобы высшей школе успешно решать эти задачи, государству необходимо прилагать усилия к модернизации всей системы образования. Решающим фактором, на наш взгляд, является маркетинизация образования, под которым понимают процесс изучения потребностей общества, рынка труда и потенциальных потребителей образовательных услуг с целью прогнозирова-

ния и оперативного реагирования на изменение ситуации, а также возможности управления взаимодействием всех заинтересованных сторон. В связи с этим одной из приоритетных задач высшей школы на современном этапе должен стать поиск путей решения проблемы регулирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Это возможно только при тесной связи высших и средних специальных учебных заведений с организациями и работодателями.

Сегодня формирование спроса на выпускников конкретных направлений подготовки и специальностей, подчиняясь законам рыночных отношений, зависит как от общего социально-экономического положения в стране, так и от субъективных условий, складывающихся в отдельных административных образованиях. Известно, например, что Приморский край обладает рядом конкурентных преимуществ относительно других регионов Сибири и Дальнего Востока в виде монопольных функций: транспортно-транзитной, морехозяйственной, рекреационной и геокультурной. Но для ускорения развития по обозначенным направлениям необходим приток свежих высококвалифицированных кадров, в первую очередь молодых специалистов, как работников наиболее продуктивного возраста, способных приносить максимальную прибыль своим предприятиям. Однако целенаправленно решить эту задачу сейчас оказывается далеко не просто.

Дело в том, что рынок труда в условиях существования организаций, предприятий и фирм различных форм собственности сегодня во многом стихиен и не имеет сбалансированного характера. Не разработаны надежные механизмы его мониторинга. Отсутствуют научно обоснованные прогнозные оценки потребностей в кадрах на ближайшую и дальнюю перспективу, как общего характера, так и в отраслевых разрезах. Отсюда, при общей высокой потребности в кадрах, спрос на специалистов по конкретным специальностям оказывается неопределенным. В аналогичной ситуации, когда не очевидна востребованность выпускников, находится и пока еще только формирующийся рынок профессионально-образовательных услуг. Чтобы занять на нем престижное место, вузам в первую очередь необходимо знать, какие специальности требуются промышленности, каков текущий и долговременный спрос на них производственной сферы. Из-за отсутствия прогнозов эти и другие возникающие вопросы часто остаются без ответов. В результате выпускники вузов не всегда могут работать по специальности. Некоторые из них оказываются безработными. Другие уходят в коммерцию или сферу услуг, теряя при этом общую квалификацию.

Кроме того, исследования показали [1], что в Дальневосточном федеральном округе демографическая ситуация характеризуется сочетанием ряда негативных тенденций: падение рождаемости, рост миграции населения в другие регионы, снижение уровня благосостояния населения. Все это отрицательно сказывается на формировании собственных трудовых ресурсов, рост которых в последние три года незначителен и не соответствует потребностям развития

экономики региона. Предпринимающиеся попытки решать проблему экстенсивным путем – за счет привлечения иностранной рабочей силы – приводят к нежелательным социально-культурным и политическим последствиям, несоизмеримым подчас с достигнутой экономической выгодой. В то же время повысить экономическую активность трудоспособной части населения можно путем интенсификации социально-организационных инноваций, причем ключевая роль в реализации такой стратегии принадлежит соответствующим образом ориентированной системе высшего образования.

В настоящее время в Приморье имеет место перенасыщение рынка труда специалистами определенных профессий, которое вызвано, с одной стороны – инерционностью системы высшей школы, а с другой, высокой динамичностью социально-экономических процессов.

В высшей школе Приморского края в 13 учебных заведениях обучается 77000 человек. Численность студентов вузов на 10000 населения Приморского края в 2002 г. составила 362 человек, что в 2 раза больше в сравнении с 1996 г. В 2002 г. высшими учебными заведениями подготовлено 7 189 специалистов. Направление на работу из общего числа выпускников получили только 805 человек, т. е. 11,2%. Остальным была предоставлена возможность свободного распределения. В результате в службу занятости в 2003 г. обратилось 732, а зарегистрированы в качестве безработных 660 человек выпускников высших учебных заведений. В 2003 г. в службе занятости зарегистрированы 33845 молодых человека в возрасте от 16 до 29 лет как ищущие работу [2].

Ежегодно в Государственную службу занятости населения г. Владивостока за направлениями на работу обращаются более тысячи молодых людей. Испытывают значительные трудности в трудоустройстве бухгалтеры, юристы, экономисты, менеджеры, специализирующиеся в сфере внешнеэкономической деятельности. Тем не менее подготовка специалистов по этим направлениям не только не снижается, а даже наоборот возрастает: например, набор в государственные вузы г. Владивостока по специальности «юриспруденция» вырос в 2003 г. на 18%, на специальности, связанные с международной деятельностью, – на 21%, на экономические специальности – на 11%. Вместе с тем на рынке труда г. Владивостока существует большой спрос на специалистов педагогических профессий, но число желающих обучаться по данному направлению составляет всего лишь около 10%. Отмечается повышенный спрос на строительные специальности – более 70% вакансий составляют профессии этого профиля, но они сегодня не престижны.

Кроме того, проведенные в Дальневосточном регионе социологические исследования реального состояния заинтересованности в труде и структуры ценностных ориентаций молодежи, свидетельствуют, что под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов происходит качественная трансформация отношения к труду как к самоценной деятельности. О падении престижа труда свидетельствует тот факт, что в настоящее время свыше 65% работников не включают труд в систему приоритетных жизненных ценностей.

Среди мотивов трудовой деятельности преобладают краткосрочные цели, желание получить высокое материальное вознаграждение любыми способами. В молодежной среде развивается демотивация труда на благо общества.

Таким образом, можно говорить о кризисе трудовой мотивации населения региона, имеющем место и среди выпускников учебных заведений. К косвенным признакам кризиса трудовой мотивации относится появление в последнее время новых тенденций в решении проблемы занятости – рост безработицы среди молодых людей не в силу сокращения рабочих мест, а вследствие неудовлетворенности предлагаемыми условиями и характером труда, приводящей к частой смене места работы, длительному поиску подходящей работы.

Вышеперечисленные факторы выявляют противоречие между необходимостью формировать трудовые ресурсы Дальневосточного федерального округа для обеспечения его устойчивого экономического развития и тенденциями в снижении социальной активности трудоспособного населения вследствие кризиса трудовой мотивации, возникшего под влиянием неблагоприятных характеристик социально-экономического положения региона.

Очевидно, что решение проблемы должно быть комплексным, меры должны приниматься как на государственном, так и региональном уровне, и система высшего образования должна внести свой вклад в формирование трудовой мотивации выпускников. Молодые специалисты еще на студенческой скамье должны быть убеждены, что их интеллектуальный и творческий потенциал будет востребован именно в крае, где они живут; у них должны быть не только сформированы профессиональные знания и умения, но и развиты стремление к самореализации в труде и личностная готовность действовать в условиях рыночной экономики.

Вследствие разрушения действовавшей ранее системы государственного регулирования трудоустройства молодых специалистов Министерство образования РФ в 2001 г. приняло решение о создании системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, основой которой должны стать центры содействия занятости учащейся молодежи, и трудоустройству выпускников, созданные во всех учреждений профессионального образования России. Существующая сегодня структура включает три уровня государственного регулирования:

– уровень городских властей (непосредственная работа по содействию трудоустройству и адаптации к рынку труда);

– региональный уровень (непосредственная работа, координация деятельности на местном уровне);

– федеральный уровень (общая координация деятельности на региональном и местном уровнях, разработка рекомендаций).

Однако в большей части регионов в настоящее время отсутствует не только система содействия трудоустройству выпускников, но и не во всех учебных заведениях открыты и действуют центры содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников.

Ситуация в Дальневосточном регионе выглядит несколько благополучнее:

– открываются вузовские Центры содействия трудоустройству выпускников;

– в учебный план вводятся курсы, цель которых – формирование знаний, умений и навыков при решении вопроса трудоустройства и построения карьеры;

– создаются информационные системы поддержки трудоустройства с выходом в Интернет;

– заключаются соглашения с компаниями и предприятиями на предмет организации стажировок старшекурсников и др.

Однако это либо разовые акции, либо временные программы, которые не решают проблемы.

Предлагаемый нами проект концепции региональной системы содействия трудоустройству выпускников вузов Приморского края представляет собой инновационную систему управления занятостью выпускников вузов. Данная система обеспечит реализацию интеллектуального и творческого потенциала молодых специалистов, непрерывный рост их профессионального уровня, а при возникновении острой необходимости – переподготовку с учетом прежней специализации для успешной деятельности на появляющихся новых кадроводефицитных направлениях трудовой деятельности.

В основные задачи региональной системы управления трудоустройством выпускников входит:

1. Формирование и внедрение основных элементов системы в вузах, а также региональных органов управления функционирования системы.

2. Установление механизмов межведомственной координации действий соответствующих ведомств, вузов, общественных организаций, научных коллективов по реализации мер обеспечения занятости и содействия трудоустройству профессионально подготовленной молодежи.

3. Обоснование принципов и порядка межведомственного согласования и планирования объемов и профилей подготовки специалистов с высшим образованием с учетом реальных и планируемых потребностей региона в конкретных специалистах.

Одним из успешных условий функционирования региональной системы содействия трудоустройству выпускников является долговременное планирование реальных потребностей региона в конкретных специалистах и его соответствие основным направлениям региональной кадровой политики. Результативность предпринимаемых в этой связи усилий может быть существенно повышена при создании координирующего эту деятельность органа с условным названием Региональный маркетинговый центр образовательных услуг (РМЦОУ). Такой Центр должен быть структурным подразделением Регионального центра содействия трудоустройству выпускников.

В условиях огромного разрыва между работодателями и системой профессионального образования РМЦОУ имеет огромное значение. Он призван

наладить взаимодействие между вузами и производством, повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда, определить стратегии региональных вузов в отношении выпуска специалистов. Роль РМЦОУ можно сравнить с ролью службы маркетинга в крупной корпорации, производящей потребительские товары. Поскольку основным «продуктом» вузов являются подготовленные им специалисты, постольку деятельность по содействию занятости выпускников является важнейшей задачей вузов.

Главная цель РМЦОУ – разработка и реализация научно обоснованных рекомендаций по созданию и развитию активных форм взаимодействия рынка труда и профессионально-образовательных услуг для установления долговременных взаимовыгодных связей между высшей школой и производственной сферой.

Основные задачи РМЦОУ:

– систематизация аналитических материалов о состоянии экономики и спросе рынка труда, разработка принципов и механизмов текущего и долгосрочного прогнозирования потребностей в кадрах в региональном, отраслевом и других аспектах;

– координация деятельности вузов по прогнозированию потребностей в кадрах, выработка общих рекомендаций для корректировки перечня специальностей и выпуска специалистов в соответствии с тенденциями развития экономики и рынка труда региона;

– обобщение имеющегося опыта установления связей высшей школы с производственной сферой, разработка концепции системы активного взаимодействия «вузы – рынок труда» для решения задач повышения кадрового потенциала региона.

Исходя из поставленной цели в соответствии с изложенными задачами в рамках единого комплексного подхода деятельность Центра строится на:

– установлении долговременных связей между вузами, комитетами администрации региона, представителями деловых кругов, ведущих предприятий и фирм различных форм собственности, заинтересованными общественными и другими организациями;

– создании разветвленной информационной сети с соответствующими банками данных и выходом в Интернет, объединяющей всех перечисленных выше участников;

– формировании единой политики во взаимовыгодном деловом партнерстве, консолидации совместных усилий на приоритетных направлениях, выработке и реализации общих подходов в адаптации системы образования к требованиям рынка труда.

Таким образом, функциями Центра являются: координация, мониторинг, внешние контакты, оказание научно-методической помощи вузовским центрам занятости.

Прогнозирование потребностей в кадрах на уровне отдельного вуза является важной составляющей в деле повышения конкурентоспособности и вос-

требованности выпускников и, в конечном итоге, «работает» на повышение его престижа на рынке профессионально-образовательных услуг.

В методическом плане следует выделить три направления:

– долгосрочное прогнозирование (на срок 5-10 лет) с упором на выполнение федерального и регионального заказов на молодых специалистов;

– среднесрочное прогнозирование (на срок 3-5 лет) с организацией целевой подготовки на контрактной основе для предприятий – стратегических партнеров;

– краткосрочное планирование (на срок 1-2 года) по результатам гарантированных собеседований с представителями различных организаций по профилю вуза.

Во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС) реализация этих направлений строится на основе взаимодействия с управленческими структурами различного уровня, связанными с проблемами занятости выпускников, и установления деловых контактов с предприятиями, организациями и фирмами различных форм собственности, являющимися потенциальными потребителями выпускников университета. В этой связи разработана методика анкетирования, которая позволяет оценить качество подготовки молодых специалистов, выявить требования работодателей к выпускникам, а также желание предприятия сотрудничать в деле подготовки молодых специалистов. Анализ полученной информации позволил получить модель «идеального выпускника вуза», классифицировать предприятия с точки зрения потребности в специалистах, выделить стратегических партнеров и наладить контакты с ними.

При долгосрочном прогнозировании особое место в работе может занять взаимодействие не только с отдельными предприятиями, но и со структурами их объединяющими (ассоциациями, советами, союзами, объединениями, фондами и т. д.).

Среднесрочное прогнозирование с постановкой целевой подготовки осуществляется в соответствии с разработанными в университете организационными принципами взаимодействия с предприятиями, прежде всего со стратегическими партнерами. Типовой договор предусматривает всесторонние контакты по вопросам подготовки специалистов для конкретного предприятия и учитывает также финансовое взаимодействие субъектов договорных отношений. Детальное обсуждение условий договора с возможной коррекцией с учетом требований и потребностей позволяет также оценить прогнозируемое изменение потребителей рынка труда.

Краткосрочное планирование предусматривает проведение гарантированных собеседований работодателей со студентами. Такие собеседования проводятся за 1-2 года до окончания студентами университета. Поиск предприятий, заинтересованных в молодых специалистах, может проводиться совместно с Департаментом федеральной государственной службы занятости населения по Приморскому краю. Кроме того, хорошо зарекомендовали себя проводимые в

вузах «Дни карьеры», «Дни компании», во время которых будущие выпускники проходят собеседование с возможными работодателями. Как показывает наш опыт, эти мероприятия целесообразно проводить на старших курсах, когда есть время скорректировать подготовку студента в соответствии с требованиями работодателя. При необходимости следует вводить индивидуальные учебные планы подготовки студентов, затраты на которые могут производиться за счет предприятия-заказчика. Для выпускников всех специальностей должны организовываться ярмарки вакансий, встречи с представителями компаний, предприятий и организаций. Методическое обеспечение подобных мероприятий может быть разработано РМЦОУ. Результат проводимых, например, во ВГУЭС, мероприятий состоит в том, что более 50% студентов имеют гарантированное место преддипломной практики с последующим трудоустройством, университет систематически получает информацию о специфике деятельности предприятий, следовательно, и о рынке труда, его изменении для выпускников.

Таким образом, прогнозирование потребностей в кадрах, прежде всего молодых специалистов, на современном этапе представляется одной из важнейших проблем экономики как в плане развития научно-технического потенциала региона, так и с позиций совершенствования деятельности вузов в условиях рыночных отношений. Оптимальным решением этой проблемы может стать создание и эффективное функционирование Регионального маркетингового центра образовательных услуг, основными этапами деятельности которого должны быть:

– - разработка принципов и методологии исследования рынка труда с учетом специфики развития экономики региона;

– организация сотрудничества с Департаментом ФГСЗН по Приморскому краю и другими заинтересованными органами, занимающимися вопросами анализа и прогнозирования потребности в специалистах;

– установление партнерских связей с организациями различных форм собственности, проведение анализа тенденций и развития с точки зрения кадрового потенциала, выявление текущего и стратегического прогнозирования потребностей в специалистах;

– организация и проведение мероприятий с участием представителей промышленных и деловых кругов с выработкой общей стратегии в адаптации системы подготовки специалистов к требованиям рынка;

– разработка и внедрение информационных систем с использованием компьютерных технологий для формирования базы данных о запросах рынка труда;

– разработка принципов взаимодействия «вуз – предприятие» (объединение предприятий) с целью активного воздействия на кадровую политику предприятий региона для решения поставленных задач на уровне современных требований.

Список литературы

1. Богдан Н. Н. Причины и проявления кризиса трудовой мотивации в Дальневосточном регионе // Проблемы адаптации молодежи к рынку труда: Сб. материалов / Н. Н. Богдан. Владивосток, 2003. 14 с.

2. Аналитический доклад о деятельности Службы занятости населения за 2003 год: Отчет Департамента ФГСЗН по Приморскому краю. Владивосток, 2004. 142 с.

3. Рассудов Л. Н. Прогнозирование потребности в специалистах на базе региональных центров содействия трудоустройству и занятости // Роль и место центров занятости и трудоустройству выпускников УПО в федеральной системе занятости: Материалы школы-семинара / Л. Н. Рассудов. М., 2002. 71 с.

4. Зборовский Г. Е. Профессиональное образование и рынок труда / Г. Е. Зборовский, Е. А. Шуклина // Социс. 2003. №4.

5. Багдасарьян Н. Г. Послевузовские ожидания студенческой молодежи / Н. Г.Багдасарьян, А. А. Немцов // Социс. 2003. №6.

РЫНОК ТРУДА: ОТ ОБУЧЕНИЯ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

В. В. Лукин

доктор педагогических наук, профессор,
директор Балашихинского ЦЗН, Московской области

В. В. Лукин

Аспирант государственного университета управления, г Москва

Очевидно, что в XXI веке научно-технический прогресс становится одной из главных предпосылок устойчивого развития общества. Уже более 12 лет мы строим «цивилизованное общество», и все это время в стране идут споры о путях обновления образования. Дискуссии носят порой жесткий, бескомпромиссный характер. Это и понятно, ибо с образованием связана практически каждая семья. Учительство всегда было передовым отрядом общества, а развитие общества всегда шло через образование. Многое уже состоялось: либерализация цен, приватизация, воплощение адекватных новым реалиям законодательных инициатив и т. д. Разбалансированность российского рынка труда и образования становится все более серьезным тормозом, мешающим развитию отечественной экономики. А без полноценного равновесия между спросом на качественных работников и предложением достойной рабочей силы никакие амбициозные планы не выполнимы.

Главное, сказал В. В. Путин в Послании Федеральному собранию, – «результативность сферы образования сегодня следует измерять по показателям качества образования, его доступности и соответствия потребностям рынка труда». По существу, на смену концепции расширения объема знаний приходит концепция их обновления и углубления в течение всего периода профессиональной деятельности.

Если в пошлые десятилетия обучение (общее и профессиональное образование) было направлено на то, чтобы готовить человека к трудовой жизни, то теперь, как свидетельствует практика, основной акцент должен быть сделан на подготовке работника к необходимости учиться всю жизнь. Из этой очевидной и бесспорной позиции вытекает вполне определенная стратегия образования: необходимо предоставить всем учащимся как можно больше возможностей для самостоятельного осмысления жизни. Сейчас не только продекларирована эта мысль, но и предоставлен инструмент для этого осмысления – это профилизация образования. Переход к рынку негативно отразился, прежде всего на молодежи, на ее отношении к труду. Молодым хочется всего и сразу. Но так не бывает. Отсюда разочарования, раздражительность. В этих условиях целенаправленная и систематическая работа по профессиональному и личностному самоопределению молодежи может реально снизить социально-экономическую напряженность на рынке труда благодаря тому, что учащиеся, которые придут на рынок труда, выберут свою профессию с учетом не только своих интересов и склонностей, но и требований рынка труда.

Управленческая деятельность на рынке труда, осуществляемая службой занятости населения, имеет специфические отличия, свойственные управлению общественными процессами в целом, и собственные характерные черты, связанные с двунаправленностью этой деятельности: с одной стороны, ЦЗН непосредственно контактирует с социальными структурами (организациями и учреждениями), с другой стороны, – с конкретными личностями, выступающими одновременно как рабочая сила и как конкретный человек со своими индивидуальными качествами и запросами. Таким образом, работа сотрудников ЦЗН включает как социальную (объективную), так и психологическую (субъективную) составляющие, каждая из которых имеет присущие только ей специфические черты. Информационное обеспечение управления рынком труда учитывает отмеченные особенности и позволяет использовать как объективную, так и субъективную информацию.

Сегодня, как это ни парадоксально, в определенной степени дестабилизатором ситуации является рынок образовательных услуг.

В чем самая большая системная ошибка нашего нынешнего профессионального образования? Корень зла, на мой взгляд, в разрыве прямой и обратной связи между рынком квалификационно-профессиональных услуг и запросами работодателя. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую его востребованность по полученной специальности. Очевидна необходимость прогнозирования квали-

фикационно-профессиональной структуры рабочей силы как в целом по стране, так и по регионам. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему трудоустройства людей. В настоящее время не заполняется каждое четвертое рабочее место. За последние три года количество вакансий в Московской области выросло более чем в 3,5 раза. При этом в промышленности основная часть незаполненных вакансий предназначена для рабочих. В области на долю рабочих профессий приходится 77% вакансий, ИТР – 7%, служащим – 6%.

Учитывают ли наши профессиональные учебные заведения сегодняшние реалии рынка труда, его «социальный заказ», однозначно скажу – нет.

Несмотря на активизацию усилий всех участников кадрового рынка (вузы, ссузы, ПТУ, ИПК и др.), система воспроизводства кадров до сих пор не создана.

В системе органов Минобразования и науки России продолжается подготовка кадров без учета реально складывающейся ситуации на региональных рынках труда. Качество обучения в вузах никем не контролируется. Результат: критерии оценки образования размываются, главным становится получение не знаний, а «корочки». В настоящее время 40% выпускников высших учебных заведений не могут трудоустроиться по полученной профессии (специальности).

Ситуация со средним профессиональным образованием еще хуже. С государственной позиции деятельность ПТУ рассматривается как социальная защита. В качестве основного аргумента в рассуждениях о судьбах профессионального образования выдвигаются рассказы о социально незащищенных детях, бесплатном питании и денежном вознаграждении за практику. Вопросы профессиональной подготовки уходят на второй план. Однако пока среднее профессиональное образование рассматривается в рамках социальной защиты, не стоит ждать притока рабочих кадров на производство. Определенная работа началась в Москве и области: объединение ПТУ и техникумов в колледжи. Что это даст, покажет время.

Государственного контроля за балансом трудовых ресурсов в стране нет. Каждый раз вырывается какой-то пласт, начинается очередная кампания (например: сейчас – бедность населения, профилизация образования), постепенно сходящая на нет. И все. Системное видение в этом социальном ракурсе на уровне государства, к сожалению, отсутствует, никаких серьезных прогностических исследований не проводится. Вот и получается – избыток вакансий по рабочим специальностям и большое количество ищущих работу с вузовскими дипломами.

Если хотим быть современным государством, необходимо четко определить свои национальные интересы, на которые в своем развитии мы должны ориентироваться.

Что нам надо, в чем мы сильнее, в чем наши мировые конкурентные преимущества? Прежде всего, в образовательном уровне граждан. До сих пор он является одним из высоких в мире. При грамотном использовании этот потен-

циал может и должен быть превращен в капитал. Наиболее реальным это представляется в связи с использованием информационных технологий. Но для того, чтобы добиться хороших результатов, нужны внятная стратегия развития и серьезные усилия по радикальному изменению как общих подходов к экономике, так и в первую очередь к реформе системы профессионального образования в широком смысле слова.

Системное видение в этом социальном ракурсе на уровне государства, к сожалению, отсутствует, никаких серьезных прогностических исследований не проводится. Есть разрозненные результаты исследований, проведенных на инициативной основе. Обобщение же их – масштабная государственная задача, требующая объединенных усилий. Чтобы справиться с ней, нужна политическая воля. Государственная образовательная и кадровая политика, на наш взгляд, должна определяться позициями трех министерств – здравоохранения и социального развития, образования и науки, экономического развития и торговли. Пока единая государственная программа в сфере образования и занятости населения отсутствует. Связано это, во-первых, с низким уровнем развития теоретических основ государственной кадровой политики и их востребованностью практикой; во-вторых, с недостаточной степенью доверия к разработкам в области кадровой политики, доминированием старых стереотипов работы с кадрами; в-третьих, с состоянием правовой основы трудовой деятельности и низкой эффективностью кадровых технологий, применяемых в практике управления персоналом на предприятиях и в организациях.

И встает извечный российский вопрос. Что делать?

Процессом надо управлять исходя из общенациональной стратегии, необходимость в которой делается все настоятельнее, но вначале необходимо ответить на три вопроса:

1. Где мы находимся (в каком состоянии человеческие ресурсы) в настоящее время?
2. Куда, в каком направлении мы хотим двигаться?
3. Как мы собираемся сделать это?

В связи с этим хотелось бы высказать ряд предложений.

Первое. Сегодня важно исправить ошибки и осмыслить идеологию будущего развития общества. Рыночные отношения будут успешно функционировать только тогда, когда станет возможным соединить, увязать и использовать четыре вида ресурсов: человеческие, информационные, финансовые и материальные и на основании этого обозначить тот минимум социально-экономических мер, без которого невозможно эффективное движение вперед. Эти тенденции и взаимосвязи в общественно-экономических процессах носят фундаментальный характер, поэтому их необходимо учитывать при разработке стратегии развития района, области и страны на перспективу.

Второе. Основной задачей государственной важности должна стать разработка и реализация программы единой образовательной и кадровой политики, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спро-

са и предложения на рынке труда, отслеживание текущего состояния рынка труда и образования в режиме реального времени и оперативное принятие решений о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур.

Третье. Назрела необходимость создания системы комплексной, профессиональной ориентации и психологической поддержки. Оплачивая образование человека, государство вправе ожидать отдачи. Оптимальным было бы акционирование государственных ПТУ.

Четвертое. Необходимо создавать учебно-отраслевые комплексы: «школа – профессиональное училище – колледж – вуз – предприятие». Кроме повышения возможностей материальной базы, интегрирование возможностей этих структур окажет благоприятное влияние психологического характера.

Пятое. Необходимо, чтобы служба занятости населения стала координатором рынка труда, что будет способствовать не только пониманию, но и наглядному представлению единства образовательной и кадровой политики, конечного продукта управления человеческими ресурсами.

Таким образом, основная проблема кадрового дефицита – в исчерпанности существующих кадров, трудности набора подготовленных специалистов и отсутствие программы единой образовательной и кадровой политики, т.е. программы «от обучения, к непрерывному образованию». Уже давно пора всем – и чиновникам, и работодателям, и руководителям профессиональных учебных заведений понять и признать, что условия рынка труда требуют качественно нового трудоспособного человека. Сегодня рынком труда командует гражданин, ищущий работу, – человек, обладающий квалификацией и способный учиться всю жизнь.

Прогрессом надо управлять. Необходимо создать государственную систему управления человеческими ресурсами. На наш взгляд, она должна иметь:

– педагогическую направленность всей структуры обучения, подготовки, переподготовки кадров, обеспечивающей приоритетность получения знаний на основе информационных технологий и потребностей рынка труда;

– аналитический характер, так как в эпоху информации особую ценность приобретает так называемый работник знания, т. е. профессионал, для которого информация и знания являются новым сырьем и продуктом его деятельности;

системность, т. е. системообразующая роль единства образовательной и кадровой политики в процессах воспроизводства и управления человеческими ресурсами, в познании причинно-следственных зависимостей социального развития общества, даст возможность сделать движение по выбранному пути наиболее эффективным, своевременно определить и устранить «узкие» места.

Безусловно, в ближайшие годы основной проблемой станет занятость. Нам придется преодолеть острый кризис на рынке труда, которого не избежать, если не строить развитие общества, используя четыре вида ресурсов: человеческие, информационные, финансовые и технологические. Именно поэтому сегодня наступает время для разработки и реализации государственной образовательной и кадровой политики. Существующие алгоритмы и методики малоприемлемы, поскольку с одной стороны, за исходную точку берется

предположение о потенциальном наличии кадров и толп желающих и умеющих работать соискателей. А их, напомним, просто нет. С другой стороны, методики разработки кадровой политики, ориентированные на стабильную ситуацию, не дают ответа на вопрос о решении существующих сегодня проблем.

Да, потребуются огромные государственные средства, специальная федеральная программа. Ее уже сейчас надо разрабатывать, не дожидаясь, когда грянет гром. Задачу развития человеческих ресурсов необходимо поставить в один ряд с такими важнейшими программами, как обновление основных фондов, техническое перевооружение, достижение постоянного качества отечественной продукции и снижение ее себестоимости. Нужен административный ресурс для объединения талантливых ученых и специалистов, способных осуществить задуманное. Это и есть «социальный заказ». Ввиду непринятия радикальных мер на рынке труда уже возникли два кризиса: с одной стороны, некому работать, с другой – безработица стала весьма высокой. Поэтому при выборе приоритетов на ближайшие годы управление человеческими ресурсами следует выделить в первую очередь. Нужны не изолированные мероприятия, сколько бы радикальными они не казались, а осуществление системной государственной политики социального развития. Основы образовательной и кадровой политики, ее идеологию, качественные параметры должно определять государство, оно же должно твердо держать в своих руках сертификацию, аттестацию и контроль. Это стратегически важный вопрос. В конечном счете экономическое развитие любой страны зависит от стратегии государства в области образования и кадровой политики.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Л. В. Лунина, В. А. Гуртов

Петрозаводский государственный университет, Петрозаводск
Llunina@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru

1. Структура трудовых ресурсов в жилищно-коммунальном хозяйстве

Одной из важнейших составляющих работы жилищно-коммунального хозяйства являются кадры, их подготовка, повышение квалификации и переподготовка. Эта проблема актуальна для Республики Карелия так же, как и для остальных российских регионов. Средняя численность работающих в жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Карелия и на предприятиях, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, в 2003 г. составила 18,5 тыс. человек. Из них 16,5 тыс. человек работали в 122 коммунальных предприятиях ЖКХ Карелии [1, 2]. На рисунке 1 представлена диаграмма среднегодовой численности занятых в отрасли «жилищно-коммунальное и бытовое обслуживание населения» начиная с 1998 г.

В 1998 г. в процентном отношении доля занятых в ЖКХ составляла 7,5% от численности всех работающих, в 2002 г. эта доля уменьшилась до 6,6%. В численном выражении количество работающих в ЖКХ составляло 23,5 тыс. человек в 1995 г., в 2002 г. уменьшилась до 16,7 тыс. человек. В 2003 г. наметилось увеличение численности работающих в ЖКХ до 18,5 тыс. человек (рис. 1, 2).

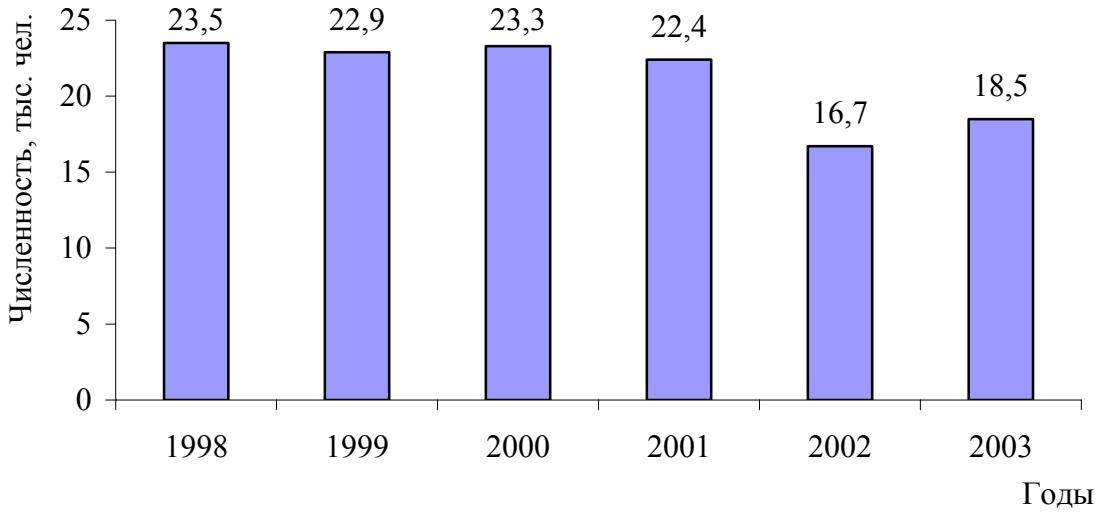


Рис. 1. Среднегодовая численность занятых в отрасли «Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения»

В жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Карелия на начало 2002 г. насчитывается 288 работающих предприятий и организаций (1,8% от всех отраслей экономики).

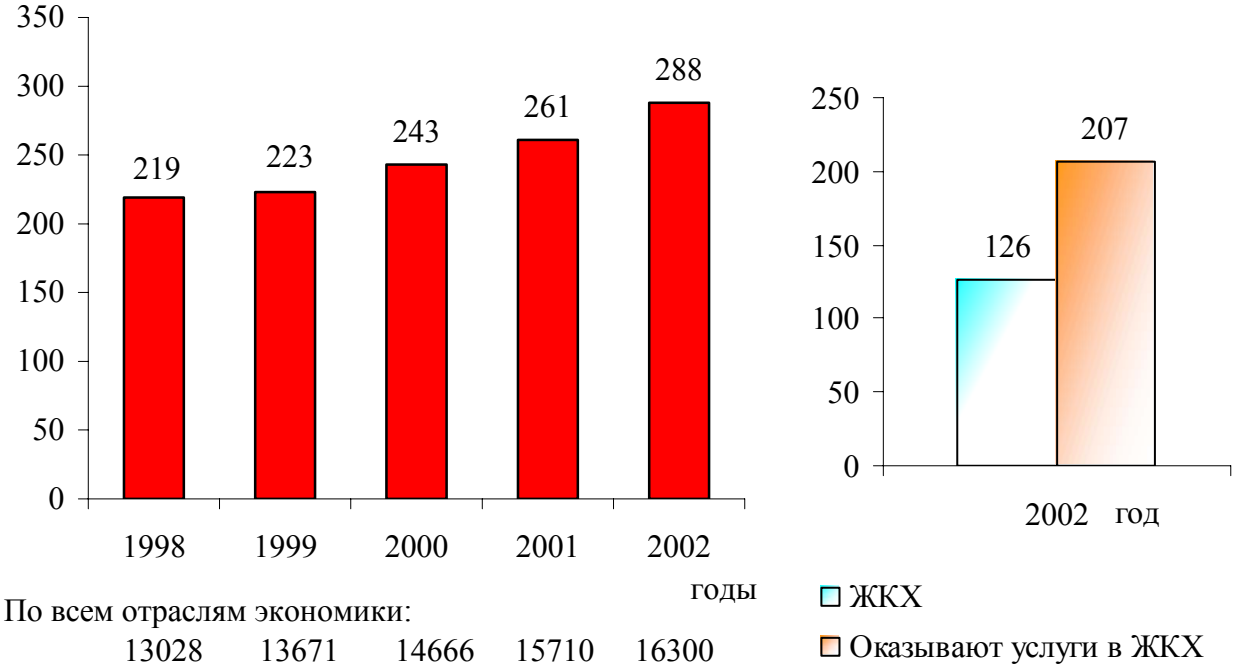


Рис. 2. Число предприятий и организаций в отрасли «Жилищно-коммунальное хозяйство» (на 1 января)

Одним из показателей, характеризующих жилищные условия населения, является обеспеченность жильем одного жителя. В среднем на одного жителя республики на конец 2002 г. приходилось 20,4 кв. метров общей площади (рис. 3).

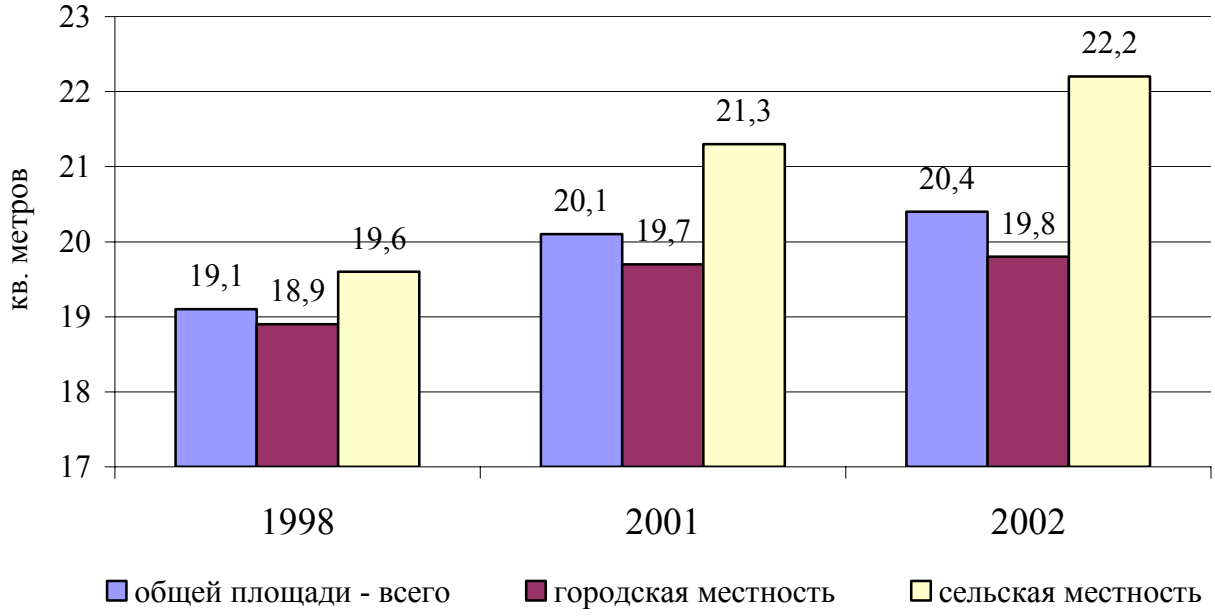


Рис. 3. Жилищные условия (в среднем на одного жителя)

Структура жилищного фонда республики представлена четырьмя формами собственности (рис. 4):

- смешанная и общественная;
- государственная;
- муниципальная;
- частная.

За последние годы значительно увеличился удельный вес жилья, находящегося в частной собственности граждан и юридических лиц (с 1994 по 2002 г. рост на 30%).

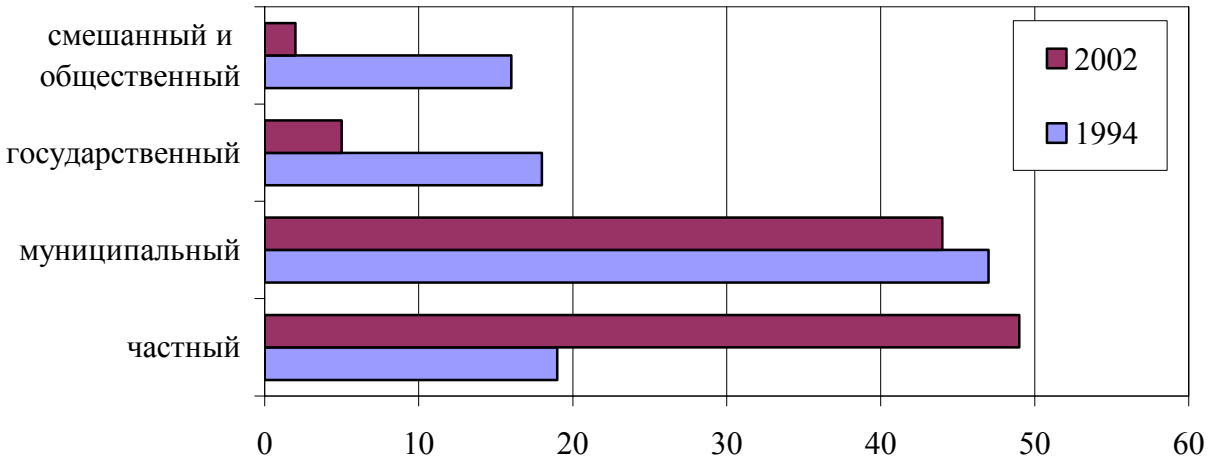


Рис. 4. Структура жилищного фонда Республики Карелия (в процентах)

По своим качественным характеристикам жилищный фонд не удовлетворяет потребностям населения. Только 57% площади в республике одновременно оборудовано основными видами коммуникаций: водопроводом, канализацией, центральным отоплением, газом и горячим водоснабжением, на селе – всего 13%. Сравнение уровня благоустройства жилищного фонда в 1998 и в 2002 гг. [3, 4] показывает незначительные изменения (рис. 5).

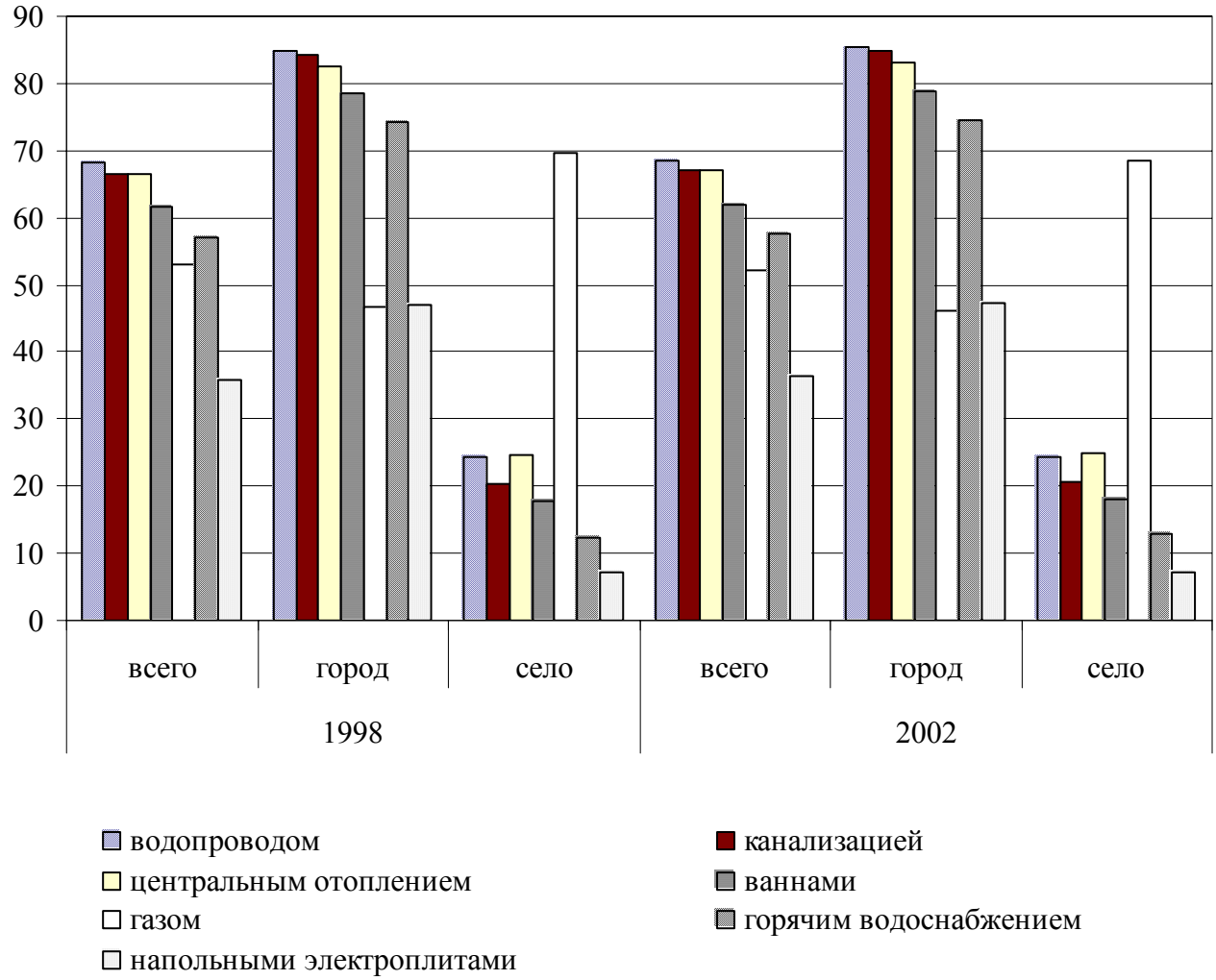
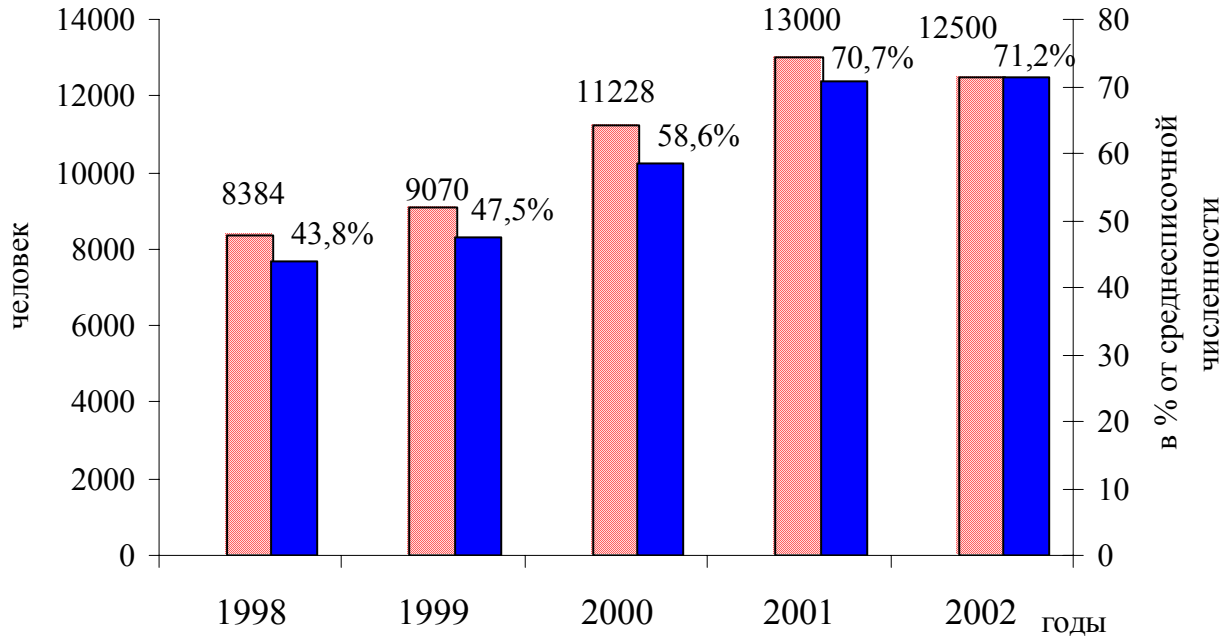


Рис. 5. Удельный вес оборудованного жилищного фонда

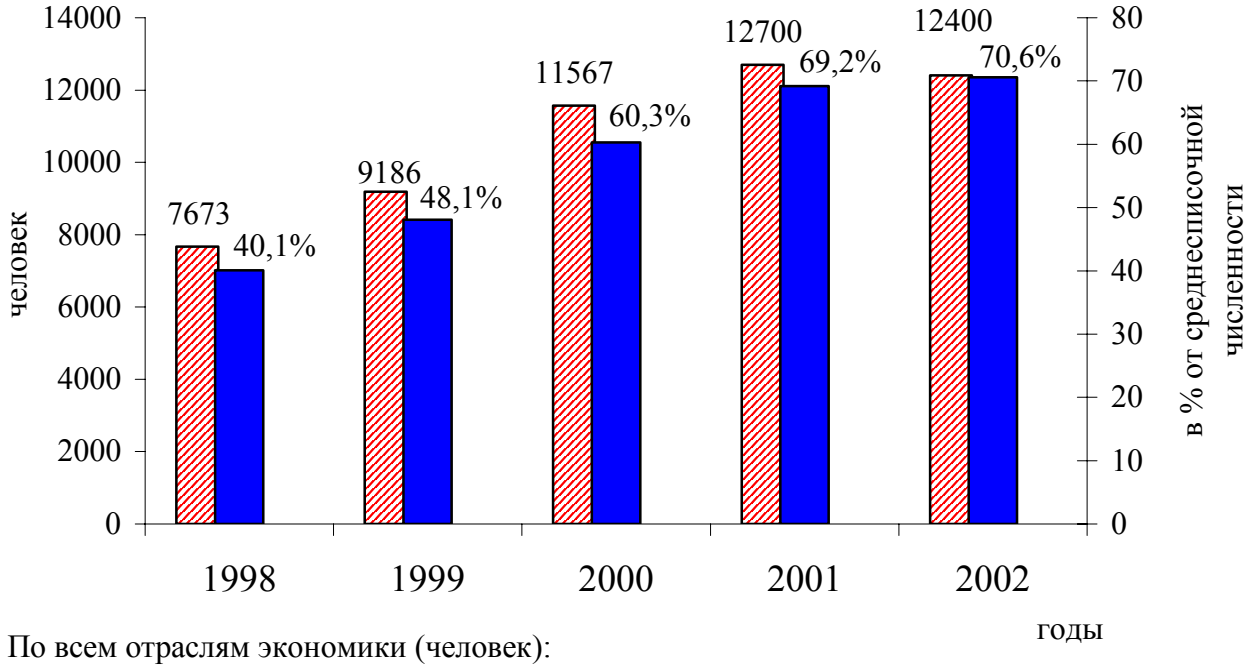
На рисунках 6, 7 представлено движение численности работающих в ЖКХ. На предприятия в 2002 г. было принято 12,5 тыс. человек, или 71,2% от среднесписочной численности (в 1998 г. – 8,4 тыс. человек, или 43,8%), выбыло – 12,4 тыс. человек, или 70,6% (в 1998 г. – 7,7 тыс. человек, или 40,1%). Коэффициент возмещения выбывших вновь принятыми в 2002 г. составил 100,8% [1,2]. Из общей численности выбывших 62,7% выбыло по собственному желанию, 3,6% – по сокращению штатов (рис. 10).



По всем отраслям экономики (человек):

61989 90706 89689 86709

Рис. 6. Принято в течении года



По всем отраслям экономики (человек):

68672 82790 91755 90494

Рис. 7. Выбыло в течение года

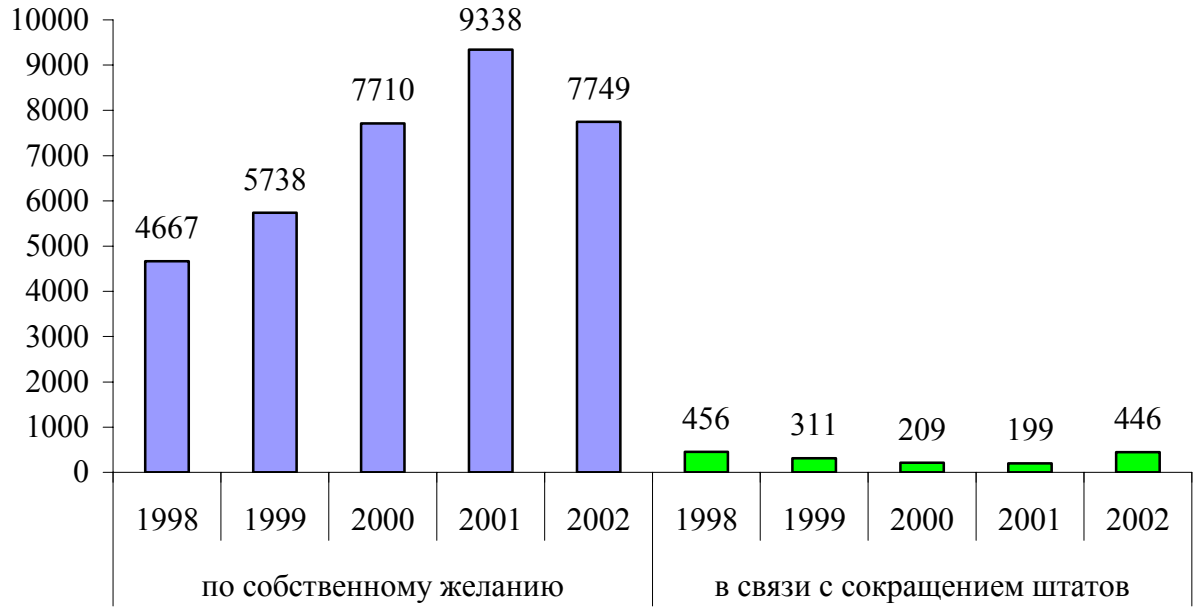


Рис. 8. Выбыло работников в течение года

В целом по республике в ЖКХ в 2003 г. наблюдалась высокая текучесть кадров – до 66%, что связано с сезонным характером работы, привлечением рабочих на условиях совместительства, работой по договорам подряда, а также с низкой заработной платой и несвоевременной ее выплатой. В 2003 г. к работе по совместительству привлечено около 190 человек, по договорам подряда – 611 человек.

Среднемесячная заработная плата работников ЖКХ в 2002 г. составляла 3391,4 рубля, для сравнения, в целом по экономике она составляет 4844 рубля (относительный показатель – 70%) (рис. 9, 10).

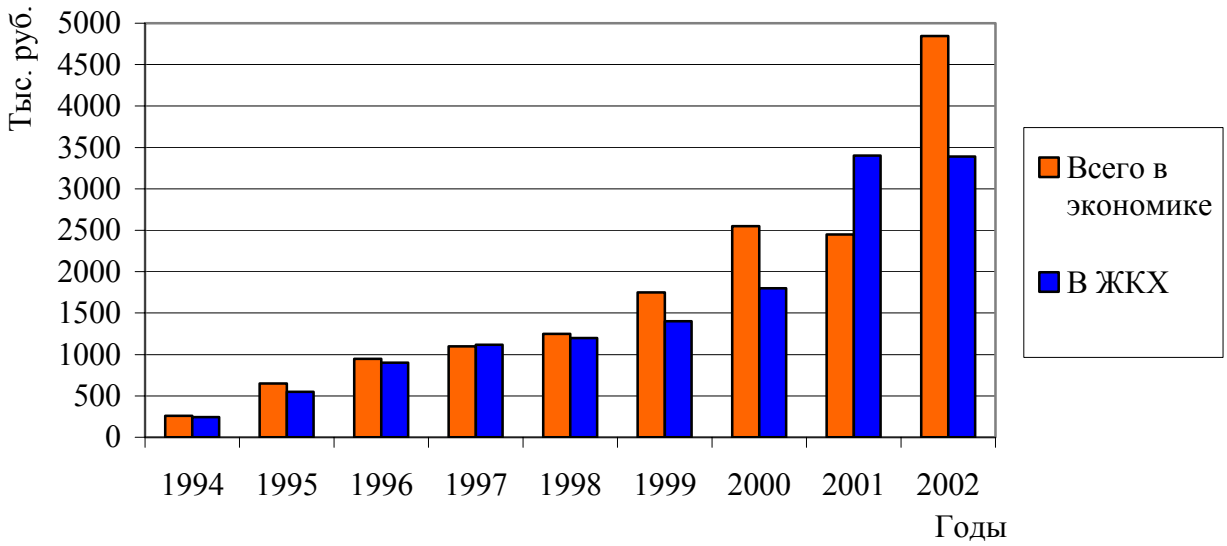


Рис. 9. Среднемесячная номинальная заработная плата в Республике Карелия в ЖКХ по сравнению со всей экономикой

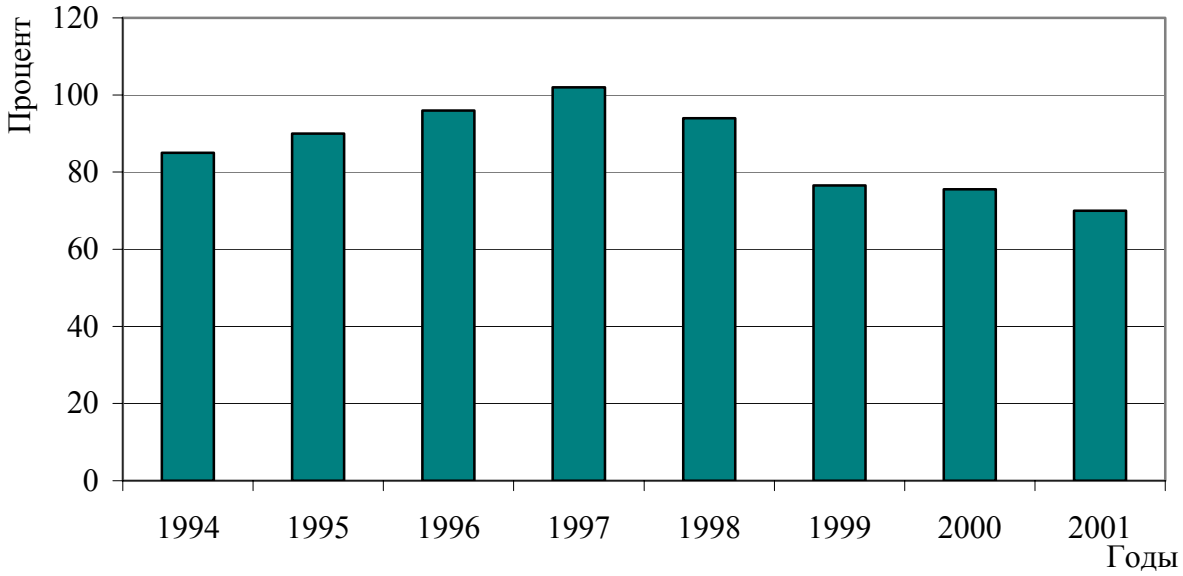


Рис. 10. Среднемесячная заработная плата работников
в ЖКХ по отношению к среднему уровню в экономике (в процентах)

Для отрасли "Жилищно-коммунальное и бытовое обслуживание населения" характерна низкая потребность в работниках, заявленная в службе занятости. В 1998 г. заявленная потребность составила 27 человек, в том числе 24 – по рабочим профессиям, в 2001 г. эта потребность возросла до 417 человек, в том числе 342 – по рабочим профессиям.

Таблица 1

Потребность в работниках, заявленная предприятиями и организациями в службу занятости (на конец года, человек)

	1998		1999		2000		2001	
	Всего	Потребность в рабочих	Всего	Потребность в рабочих	Всего	Потребность в рабочих	Всего	Потребность в рабочих
Всего	449	326	1305	875	2782	1997	3514	2313
ЖКХ	27	24	139	102	249	212	417	342

На рисунке 11 представлена динамика изменения выплат социального характера в Республике Карелия. Видно, что в сфере ЖКХ она в 3 раза ниже среднереспубликанского уровня.

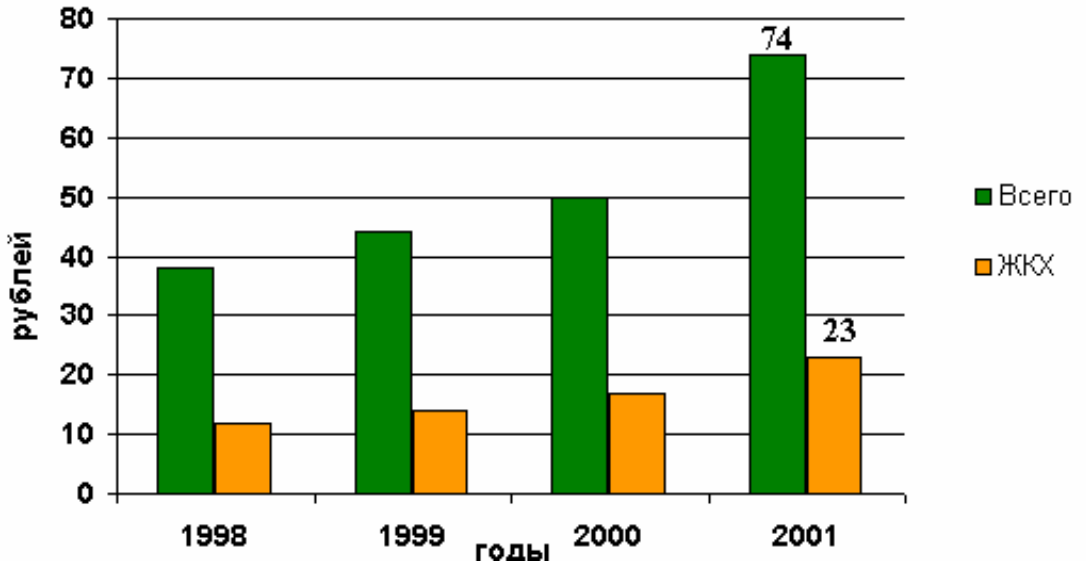


Рис. 11. Динамика изменения выплат социального характера
в Республике Карелия (на одного работника, рублей)

На рисунке 12 представлено распределение численности занятых по возрастным группам в ЖКХ и экономики в целом по России. Для ЖКХ характерно низкое количество в второй возрастной группе занятых (20-29 лет).

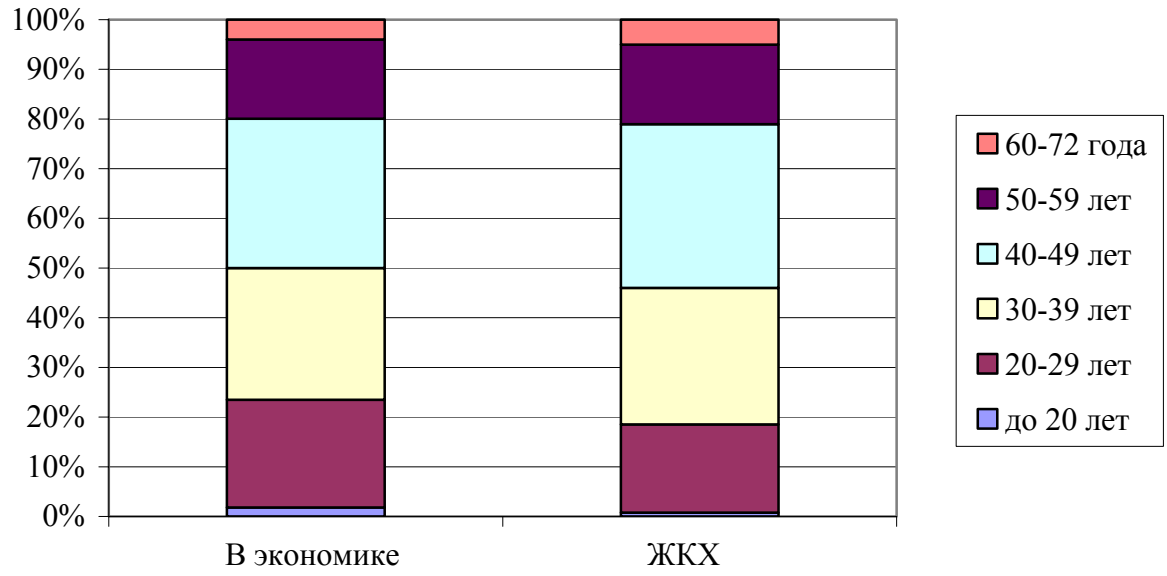


Рис. 12. Распределение численности занятых по возрастным группам в ЖКХ
и в экономике в целом по России

Распределение численности работников, занятых в системе ЖКХ по различным уровням образования, показано на рисунке 13. Видно, что из всех занятых в этой системе наибольшее число работников имеют среднее профес-

сиональное и среднее (полное) общее образование. Обращает на себя внимание, то что в отрасли ЖКХ без профессионального образования работает 41% от всех занятых, а с высшим профессиональным образованием – 12%.

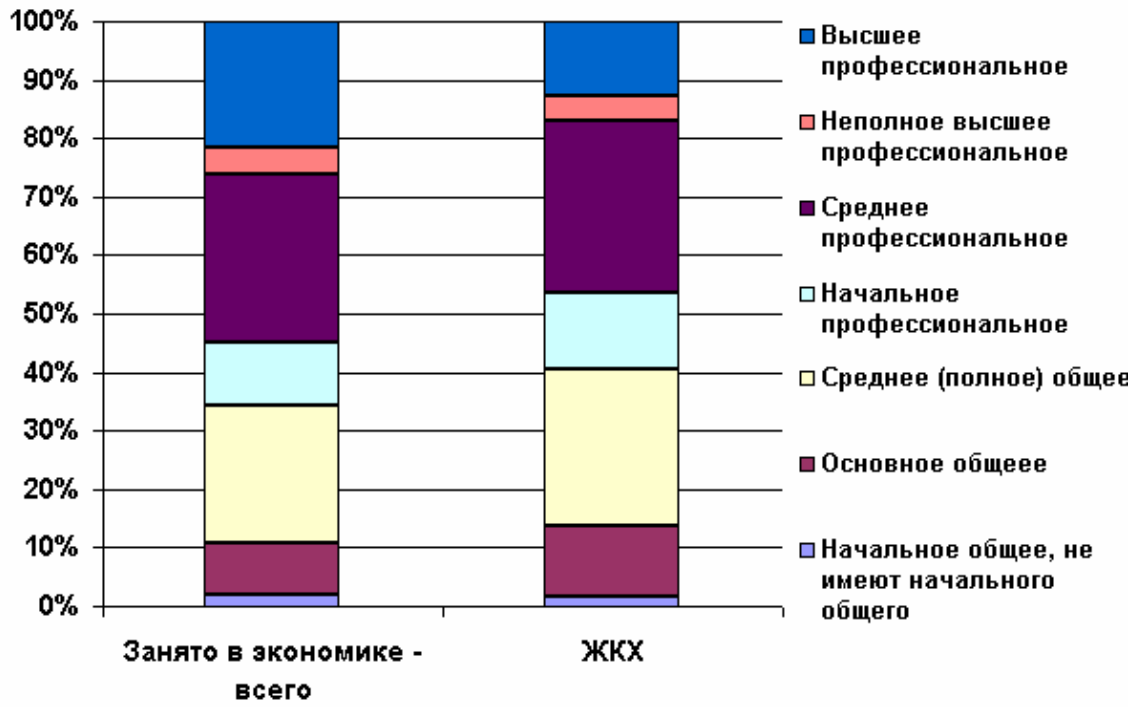


Рис. 13. Распределение численности работников, занятых в системе ЖКХ, по различным уровням образования

2. Анализ кадрового обеспечения ЖКХ Республики Карелия

Анализ количества занятых специалистов в отрасли «Жилищно-коммунальное хозяйство» в целом по Республике Карелия с учетом их профессиональной подготовки по всем направлениям деятельности ранее не выполнялся.

Расчет распределения занятых в отрасли «Жилищно-коммунальное хозяйство» по уровням образования можно выполнить, опираясь на аналогичную зависимость в российском масштабе, установленную Госкомстатом РФ на основе выборочной статистики. В таблице 1 приведено распределение занятых в отрасли «Жилищно-коммунальное хозяйство» в Республике Карелия рассчитанное по этой методике [5]. Из общего числа занятых в сфере ЖКХ 13 306 человек высшее профессиональное образование имеют 12,9%, или 2890 человек, среднее профессиональное – 29,4%, или 6586 человек, начальное профессиональное – 13,1%, или 2934 человек. Около 40% занятых в ЖКХ, или 9000 человек не имеют никакого профессионального образования.

Таблица 1

Баланс потребности ежегодной региональной экономики в кадрах по отрасли "Жилищно-коммунальное хозяйство" и выпуска специалистов ОУ НПО, СПО, ВПО для этой отрасли, 2002 г.

Уровень образования	Высшее профессиональное	Неполное высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее	Начальное общее или н/о	Итого	ИТОГО: ВПО+СПО+НПО
Занято в отрасли	2890	896	6586	2934	6048	2666	381	22400	13306
	12,90%	4%	29,40%	13,10%	27%	11,90%	1,70%	100%	
Ежегодная потребность для восполнения естественной убыли естественной убыли (1/25)	116	36	263	117	242	107	46	896	947
Выпуск ОУ РК	125	н/пл	113	819	н/пл	н/пл	н/пл	н/пл	1057
Баланс (выпуск-потребность)	9		-150	307	н/пл	н/пл	н/пл	н/пл	166

В Республике Карелия базовую подготовку кадров для жилищно-коммунального хозяйства осуществляют три образовательных учреждения среднего профессионального образования: Петрозаводский техникум городского хозяйства, Петрозаводский машиностроительный колледж и Петрозаводский лесотехнический техникум. В 2002 г. по всем специальностям (базовым и сопутствующим) для отрасли «Жилищно-коммунальное хозяйство» было выпущено 113 специалистов со средним специальным образованием.

Подготовку кадров для ЖКХ с начальным профессиональным образованием осуществляют 14 образовательных учреждений начального профессионального образования: среди них 5 в Петрозаводске и 9 в районных центрах Республики Карелия (Кондопожский, Костомукшский, Сегежский, Медвежегорский, Питкярантский, Олонецкий, Суоярвский районы). Ежегодно выпускается 819 специалистов с базовыми профессиями для данной отрасли. В таблице 2 и 3 приведены структуры подготовки кадров по профессиям и специальностям среднего и начального профессионального образования.

По специальностям высшего профессионального образования подготовка специалистов ведется по специальностям «Промышленное и гражданское строительство», код специальности 290300, и «Водоснабжение и водоотведение», код специальности 290800. В 2002 г. было выпущено 125 специалистов с высшим образованием. Анализ таблицы показывает, что наибольшая нехватка специалистов приходится на среднее профессиональное образование, ежегодно для восполнения естественной убыли необходимо выпускать дополнительно 150 специалистов.

Таблица 2

Структура подготовки кадров для жилищно-коммунального хозяйства (начальное профессиональное образование)

Код	Профессия Специальность	Код специальности	Название УНПО	Базовое образование	Срок обучения	Кол-во учащихся		Выпуск	
						2001 г.	2002 г.	2001 г.	2002 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50	Сантехник	-	ГОУ ПЛ №6 г.Сегежа	Осн.	1 год	27			
50	Слесарь	-	ГОУ ПЛ №6 г.Сегежа	Осн.	1 год		-		7
50	Слесарь	2.17	ГОУ НПО №15 г.Кондопога	Сред	1 год	28	26	31	28
50	Сварщик	2.4	ГОУ НПО №15 г.Кондопога	Осн.	3 года	30	30	1	-
50	Сварщик	2.4	ГОУ НПО №19 г.Петрозаводск	Осн.	3 года	80	88	27	24
50	Сварщик	2.4	ГОУ НПО №19 г.Петрозаводск	Сред.	1 год	24	23	14	24
50	Сварщик	2.4	ГОУ НПО №5 г.Костомукша	Осн.	3 года	87	91	32	26
50	Сварщик	2.4	ГОУ НПО №5 г.Костомукша	Сред.	1 год	28	28	30	28
50	Сварщик	2.4	ГОУ НПО №7 г.Петрозаводск	Осн.	3 года	38	15	25	21
50	Сварщик	2.4	ГОУ ПЛ №16 г.Сегежа	Осн.	3 года	54	54	-	24
50	Слесарь, сварщик	2.17	ГОУ НПО №15 г.Кондопога	Осн.	3 года	88	85	28	33
50	Электрогазосварщик	2.4	ГОУ ПЛ №1 г.Петрозаводск	Осн.	3 года	83	92	27	27
50	Электрогазосварщик	2.4	ГОУ ПЛ №1 г.Петрозаводск	Средн.	1 год	25	20	20	24
50	Электрогазосварщик	2.4	ГОУ НПО №11 г.Медвежьегорск	Осн.	3 года	29	29	5	28
50	Электрогазосварщик	2.4	ГОУ НПО №14 г.Петрозаводск	Осн.	3 года	83	87	35	27
50	Электрогазосварщик	2.4	ГОУ НПО №14 г.Петрозаводск	Сред.	1 год	29	32	28	29
50	Электромонтер	1.12	ГОУ ПЛ №1 г.Петрозаводск	Осн.	3 года	98	104	28	31
50	Электромонтер	1.12	ГОУ НПО № 20 г.Питкяранта	Осн.	3 года	112	90	29	51
50	Электромонтер	1.12	ГОУ НПО №11 г.Медвежьегорск	Осн.	3 года	48	53	26	-
50	Электромонтер	1.12	ГОУ НПО №11 г.Медвежьегорск	Сред.	2 года	18	18	-	-

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50	Электромонтер	1.12	ГОУ НПО №19 г.Петрозаводск	Осн.	3 года	75	84	24	21
50	Электромонтер	1.12	ГОУ НПО №2 г.Олонец	Осн.	3 года	30	32	-	29
50	Электромонтер	1.12	ГОУ ПЛ №16 г.Сегежа	Осн.	3 года	52	52	12	-
50	Электромонтер	1.12	ГОУ ПЛ №16 г.Сегежа	Сред	2 года	16	16	-	-
50	Электромонтер	1.12	ГОУ ПЛ №6 г.Сегежа	Сред.	1 год	26	-	61	26
50	Электромонтер	1.12	МГОУ НПО г.Суоярви	Осн.	3 года	34	47	-	12
50	Электромонтер	1.12	МГОУ НПО г.Суоярви	Осн.	1 год	1	7	3	1
50	Электромонтер	1.2	ГОУ НПО №15 г.Кондопога	Осн.	3 года	92	94	29	29
58	Маляр строительный	22.2	ГОУ НПО №4 г.Петрозаводск	Сред.	1 год	28	28	28	24
58	Маляр строительный	22.2	ГОУ НПО №4 г.Петрозаводск	Осн.	1 год	28	30	29	31
58	Мастер общестроитель-ных работ	22.3	ГОУ НПО №21 г.Кондопога	Осн.	1 год	30	31	26	29
58	Мастер отделочных строит. работ	22.2	ГОУ НПО №21 г.Кондопога	Осн.	1 год	33	28	27	32
58	Мастер отделочных строит. работ	22.3	ГОУ ПЛ №6 г.Сегежа	Осн.	3 года	34	39	4	24
58	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	22.1	ГОУ НПО №7 г.Петрозаводск	Осн.	1 год	19	25	30	15
58	Монтажник-сантехник	22.1	ГОУ ПЛ №6 г.Сегежа	Сред.	1 год		25		-
58	Монтажник-сантехник	22.1	ГОУ ПЛ №6 г.Сегежа	Осн.	1 год		26		27
58	Штукатур	22.2	ГОУ НПО №11 г.Медвежьегорск	Осн.	2 года	18	18	5	18
58	Электромонтажник	22.18	ГОУ НПО №21 г.Кондопога	Осн.	3 года	77	49	27	28
58	Электромонтажник	22.18	ГОУ ПЛ №6 г.Сегежа	Осн.	3 года	13	-	29	13
58	Электромонтажник	22.18	ГОУ НПО №19 г.Петрозаводск	Сред.	1 год	28	30	14	28
Всего						1643	1626	734	819

Таблица 3

Структура подготовки кадров для жилищно-коммунального хозяйства (среднее профессиональное образование)

Код	Название специальности	Номер специальности	Название учебного заведения	Базовое образование	Срок обучен.	Контингент, человек						Выпуск, человек	
						Дневное отделение		Заочное отделение		Всего			
						2001 г.	2002 г.	2001 г.	2002 г.	2001 г.	2002 г.	2001 г.	2002 г.
50	Теплоснабжение и теплотехническое оборудование	1006	Петрозаводский техникум городского хозяйства	Среднее	3 года	80	82	-	-	80	82	27	25
50	Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования	1806	Петрозаводский машиностроительный колледж	Среднее	3 года	28		54		82		-	
50	Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования	1806	Петрозаводский лесотехнический техникум	Основное общее	4 года	98	104	-	-	98	104	13	15
50	Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования	1806	Петрозаводский лесотехнический техникум	Среднее	3 года	100	119	-	-	100	119	27	26
50	Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования	1806	Филиал Петрозаводского машиностроительного колледжа	Среднее	3 года		55		27		82		23
58	Водоснабжение и водоотведение	2912	Петрозаводский техникум городского хозяйства	Среднее	3 года	87	86	-	-	87	86	18	24
Всего						393	446	54	27	447	473	85	113

Таблица 4

Структура подготовки кадров для жилищно-коммунального хозяйства (высшее образование), выпуск

Код	Номер спец-ти	Специальность	Вуз	Науч. ст.	Форма обуч.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
58	290300	Промышленное и гражданское строительство	1	s	д.о.	53	75	61
58	290300	Промышленное и гражданское строительство	1	s	в.о.		1	21
58	290300	Промышленное и гражданское строительство	1	s	з.о.	23	27	8
58	290800	Водоснабжение и водоотведение	1	s	д.о.	14	18	18
58	290800	Водоснабжение и водоотведение	1	s	з.о.	2	4	4
Всего						92	125	112

Список литературы

1. Республика Карелия в цифрах: Стат. сб. / Госкомстат РФ, Комстат РК. Петрозаводск, 2003. 260 с.

2. Жилищное хозяйство в Республике Карелия: Стат.сб. / Госкомстат РФ, Комстат. РК. Петрозаводск, 2004. 112 с.

3. Муниципальные образования Республики Карелия. 2003: Стат. сб. / Госкомстат РФ, Комстат РК. Петрозаводск, 2003. 220 с.

4. Реформа жилищно-коммунального хозяйства в РК: Доклад / Госкомстат РФ, Комстат РК. Петрозаводск, 2004. 50 с.

5. Рынок труда и рынок образовательных услуг в Республике Карелия: Сб. науч. трудов. Петрозаводск 2003. 319 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

А. В. Певень

Руководитель Департамента ФГСЗН по Курской области, г. Курск
fgszn@sovtest.ru

Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения является важным фактором активной политики содействия занятости населения и вносит свой весомый вклад в развитие рыночной экономики, повышение качества кадрового потенциала, обеспечение занятости. Это обусловлено рядом причин.

Система профессионального образования, которая развивалась в условиях централизованного планирования и высокой степени занятости населения, еще медленно перестраивается в соответствии с новыми требованиями.

Учреждения профессионального образования недостаточно гибко реагируют на приведение структуры, объемов, профилей, уровня подготовки кадров к требованиям рыночной экономики.

Значительное количество выпускников 9-11 классов общеобразовательных школ попадает на рынок труда, не имея профессии или специальности.

Качество подготовки определенной части выпускников учреждений профессионального образования не отвечает требованиям производства.

Система внутрифирменного профессионального обучения (профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки) персонала в 90-е годы прошлого столетия была практически разрушена и только теперь начинает возрождаться.

Исходя из опыта работы службы занятости Курской области, как и других регионов, можно сказать, что численность безработных граждан, имеющих высокий уровень профессиональной квалификации, имеет тенденцию к сокращению, одновременно растет уровень безработицы среди лиц, не имеющих профессии, специальности.

Все это означает, что на рынок труда попадает рабочая сила либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию.

Поэтому в современном мире возрастает роль профессионального образования и переподготовки кадров как важнейших факторов формирования нового качества не только рабочей силы, но и экономики в целом. Одним из основных направлений повышения качества рабочей силы является комплексное развитие и совершенствование профессионального обучения (профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка) безработных граждан и незанятого населения.

Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения является составной частью системы непрерывного образования и вместе с тем имеет свою специфику.

Она обусловлена:

– конъюнктурой рынка труда и необходимостью гибкого реагирования на его изменения;

– мотивацией клиентов службы занятости к обучению, росту профессионализма, стремлению к поиску работы (доходного занятия);

– требованиями работодателей к уровню квалификации кадров, их профессиональной компетентности, личным качествам;

– различным качественным составом обучаемых по возрасту, полу, уровню общего и профессионального образования;

– сравнительной краткосрочностью и интенсивностью обучения, его практической направленностью.

В связи с этим динамика рыночных отношений обусловливает создание условий для более эффективного функционирования системы профессионального обучения безработных и незанятых граждан как одного из направлений содействия их трудоустройству.

Совершенствование системы профессионального обучения безработных граждан должно быть направлено на выполнение широких социально-экономических функций – овладение профессией (специальностью) как средством защиты от безработицы, развитие трудового потенциала страны, воспроизводство рабочей силы необходимой квалификации.

В связи с осуществлением реструктурирования отдельных отраслей, закрытием и перепрофилированием предприятий возрастут масштабы высвобождения и, следовательно, переподготовки кадров.

Увеличение объемов переподготовки кадров потребует более широкого использования для этих целей материальной базы существующих учебных заведений, а также развития новых форм переподготовки кадров на предприятиях.

Обучение высвобождаемых работников и незанятого населения должно строиться на комплексном использовании существующих государственных и негосударственных образовательных учреждений, их конкурсном отборе с учетом внедрения новых технологий обучения, наличия высококвалифицированных педагогических кадров.

Профессиональное обучение безработных граждан, являясь частью непрерывного профессионального образования, должно не отставать по своему качеству, технологичности и мобильности от профессионального обучения в широком смысле, а также опережать его в силу того, что сроки обучения очень малы и процесс получения знаний должен быть интенсивным. Это требует определенных финансовых затрат, позволяющих учебным заведениям использовать современные технологии обучения, активные обучающие методы.

Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения должно осуществляться с учетом образовательных стандартов и работодателей.

Основой повышения потенциала трудоустройства и уровня занятости различных групп населения является высокий уровень их профессиональной подготовки и, как следствие, конкурентоспособности на рынке труда.

Проблема обучения и переобучения безработных достаточно всеобъемлюща, и в промышленно развитых странах ей уделяется большое внимание, поскольку безработные, особенно длительно неработающие, представляют собой социально «взрывоопасную» социальную группу населения. Кроме того (и это, вероятно, главное), правительства этих стран проявляют определенное беспокойство по поводу воспроизводства человеческих ресурсов, повышения качества рабочей силы в связи с технологическими изменениями, всеобщей информатизацией, что диктует необходимость иметь хорошо обученную и подготовленную рабочую силу, способную эффективно работать в будущем. И основную заботу вызывают в этом смысле рабочие среднего возраста, потерявшие работу в результате закрытия своих предприятий по тем или иным причинам. Именно они составляют от 10 до 20% всех безработных.

Анализ работы зарубежных стран по организации профессионального обучения безработных граждан показал наличие форм и направлений, подобных существующим у нас в стране.

В первую очередь, это два основных пути обучения и переподготовки безработных: государственные программы, осуществляемые под контролем тех или иных правительственных и государственных органов, и внутрифирменное обучение и переобучение чаще всего своих же собственных работников, уволенных или подлежащих к увольнению по каким-то причинам.

В рамках государственных программ организованы курсы по переподготовке взрослого населения. Современные программы и технические средства обучения делают процесс переподготовки весьма интенсивным, а самое главное – позволяют учитывать личные особенности каждого обучаемого, его желание заниматься той или иной работой в будущем.

Большинство курсов открыто на основе соглашений с конкурентоспособными работодателями для подготовки необходимых им специалистов, то есть по востребованным рынком труда профессиям, часть курсов ориентирована на общий рынок рабочей силы в стране, а также созданы учебные комплексы на основе собственной инициативы обучающихся там граждан.

С учетом того, что создание новых рабочих мест будет обеспечиваться за счет ускоренного развития частного сектора в сфере производства, услуг и коммерции, предусмотрена возможность соответствующего переобучения безработных, желающих стать предпринимателями.

В последнее время наблюдается количественный рост инициатив и проектов в области обучения и переобучения для взрослого населения и более широкого представления профориентационной помощи именно долговременно безработным. Что касается системы финансирования профобучения безработных граждан, то за рубежом она имеет как государственные, так и негосударственные источники, а также открыта для привлечения к участию представителей бизнеса. Причем на государственном уровне к этой проблеме привлечен ряд министерств и ведомств.

Работа Департамента ФГСЗН по Курской области по организации профессионального обучения безработных и незанятых граждан в области строится с учетом международного опыта в этом направлении, а также анализа и прогноза социально-экономической сферы Курской области. В частности, учитываются такие ключевые проблемы, как:

– недостаточная адаптированность системы образования к требованиям рынка труда в части перспектив спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе и, как следствие, профессионально-квалификационное несоответствие спроса и предложения на рынке труда;

– сокращение объемов профессионально-технической подготовки высококвалифицированных кадров на производстве, отсутствие опережающего обучения персонала;

– низкая конкурентоспособность ряда социально-демографических групп (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и других);

– высокий уровень женской безработицы;

– увеличение среди обращающихся в поиске работы доли граждан, не приступавших к трудовой деятельности или не имеющих профессии.

Анализ работы Департамента ФГСЗН по Курской области по организации профессионального обучения безработных и незанятых граждан за 2001-2003 гг., а также за истекший период 2004 г. показал следующее.

Наблюдается снижение численности безработных, направленных на профессиональное обучение. Главная причина этого – сокращение объемов финансирования данного направления активной политики занятости. Если в 2001 г. из федерального бюджета было выделено на профессиональное обучение 10053600 рублей, то в 2002 г. и 2003 г. – 4000000 и 4200000 рублей соответственно. В 2004 г. согласно контрольному показателю для обучения 1132 человек планируется выделить из федерального бюджета 4900000 рублей (рис. 1).

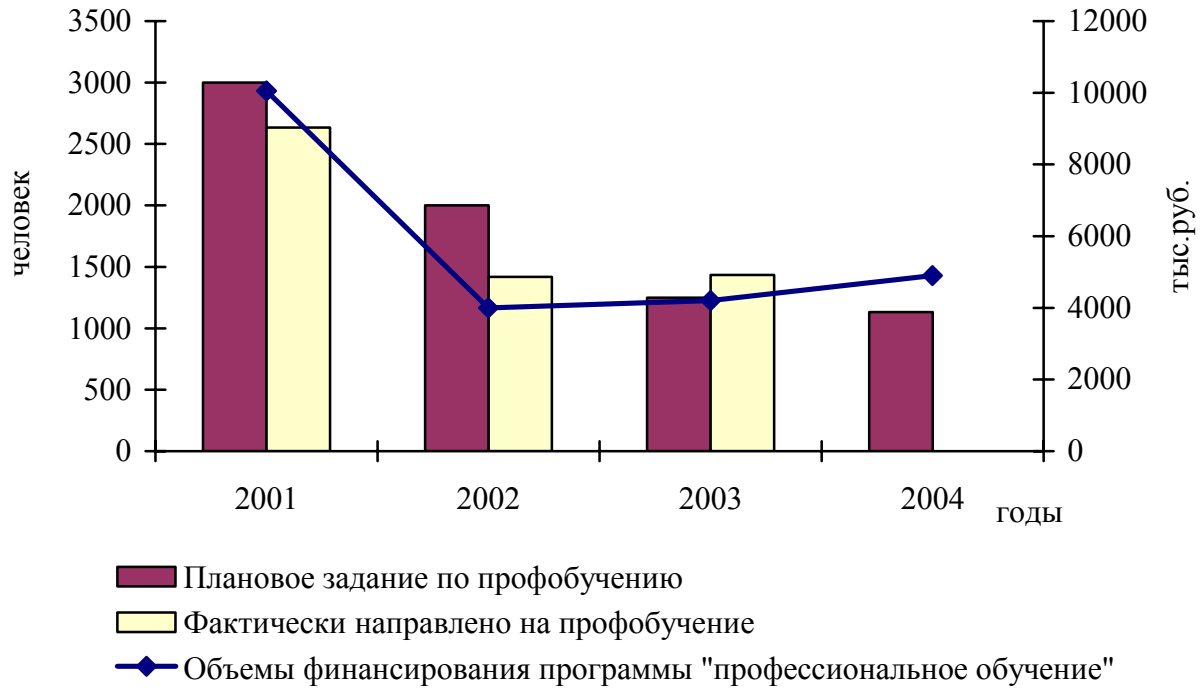


Рис. 1. Финансирование программы "Профессиональное обучение"

Тем не менее нужно отметить, что за эти годы остается высокой эффективность профессионального обучения безработных и незанятых граждан по направлению службы занятости области (табл. 2). Об этом свидетельствуют ежегодный рост показателей трудоустройства после обучения (2001 г. – 80% от количества закончивших обучение, 2002 г. – 92%, 2003 г. – 94%), незначительный уровень отчисленных (в среднем 3% от количества направленных на обучение). Кроме того, в 2003 г., по сравнению с двумя предыдущими годами, наметилась тенденция к сокращению количества граждан, повторно признанных безработными по завершению обучения: 2,5 против 3,5% и 3%. Это гово-

рит о том, что в центрах занятости стало уделяться больше внимания качеству профессионального отбора кандидатов на обучение.

Таблица 2

Численность граждан, проходивших профессиональное обучение по направлению службы занятости, человек

Год	Направлено на профобучение	Отчислено до окончания обучения	Закончили обучение	Трудоустроено после окончания обучения	Повторно признаны безработными из числа закончивших обучение
2001	2635	62	2589	2073	91
2002	1420	41	2081*	1919	62
2003	1434	44	1398	1308	36

* – с учетом переходящего контингента 2000 г.

Безработным гражданам, исходя из потребностей рынка труда, требований работодателей, учета их индивидуальных интересов и профессиональных склонностей, службой занятости области предоставляются самые разнообразные образовательные услуги: от профессиональной подготовки (первоначального обучения) до повышения квалификации по различным профессиям и специальностям.

При сравнении количества направленных по каждому виду профобучения видно, что основная масса – граждане, проходящие профессиональную переподготовку.

За 2003 г. этот показатель составил 65,3%, что примерно на 10% выше соответствующих показателей двух предыдущих лет. Снизилось количество лиц, которые по направлению службы занятости получили профессию впервые. Их было 248 человек (18% от общего количества прошедших обучение против 27% в 2001 и 2002 гг.). Это логично, так как необходимо, чтобы молодые люди, а именно они здесь составляют большинство, должны получить профессиональное образование до выхода на рынок труда.

Невелики объемы обучения безработных и незанятых граждан вторым (смежным) профессиям, а также повышения их квалификации (около 10%), хотя эти виды профобучения наиболее перспективны. Гораздо вероятнее трудоустройство граждан, имеющих базовое образование и повысивших квалификацию по нему или получивших дополнительные умения и навыки по смежной профессии.

При направлении на профобучение учитывается специфика различных социально-демографических групп населения, в том числе приоритетное право отдавалось гражданам из социально незащищенных категорий.

Заметным фактором, определяющим ситуацию на рынке труда, является насыщение его молодежью. В 2003 г. районные и городские центры занятости

направили на обучение 892 человека из числа безработной молодежи в возрасте 16-29 лет, что составило 62% от общего количества направленных. Примерно такой же показатель был в 2001-2002 гг. За 8 месяцев текущего года 775 юношей и девушек (66%) получили направление районных и городских центров занятости на профобучение. Особую тревогу вызывают подростки в возрасте 16-17 лет. Необходимо, чтобы до начала трудовой деятельности они получили профессиональную подготовку. Практический опыт показал, что курсовая подготовка в данном случае, которую может осуществлять служба занятости, не дает положительных результатов, так как за короткий срок молодые люди, не имеющие ни практических навыков, ни жизненного опыта, не могут освоить специальность для дальнейшего трудоустройства.

Учитывая эти обстоятельства, в соответствии с совместным приказом Департамента ФГСЗН по Курской области и Комитета образования Курской области от 28.05.2002 г. №01-57/461 была организована работа по направлению на профобучение безработной молодежи в учреждения начального профессионального образования за счет средств федерального бюджета. С этой целью в профессиональных училищах и лицеях области установлена 5% квота от планового задания по приему безработной и незанятой молодежи, не имеющей профессиональной подготовки. Следует заметить, что за период 2001-2003 гг. количество граждан, направленных на обучение в счет 5% квоты, росло. В 1999 г. таковых было 5 человек, в 2000 г. – 8 человек, в 2001 г. – 28 человек, в 2002 г. – 48 человек, в 2003 г. – 80 человек. К сожалению, в 2004 г. данный показатель снизился по сравнению с 2003 г. на 32% и составил лишь 54 человека. Одна из причин этого – сложное финансовое положение учреждений начального профессионального образования в связи с ожидаемым переводом их финансирования на региональный уровень (рис. 2).

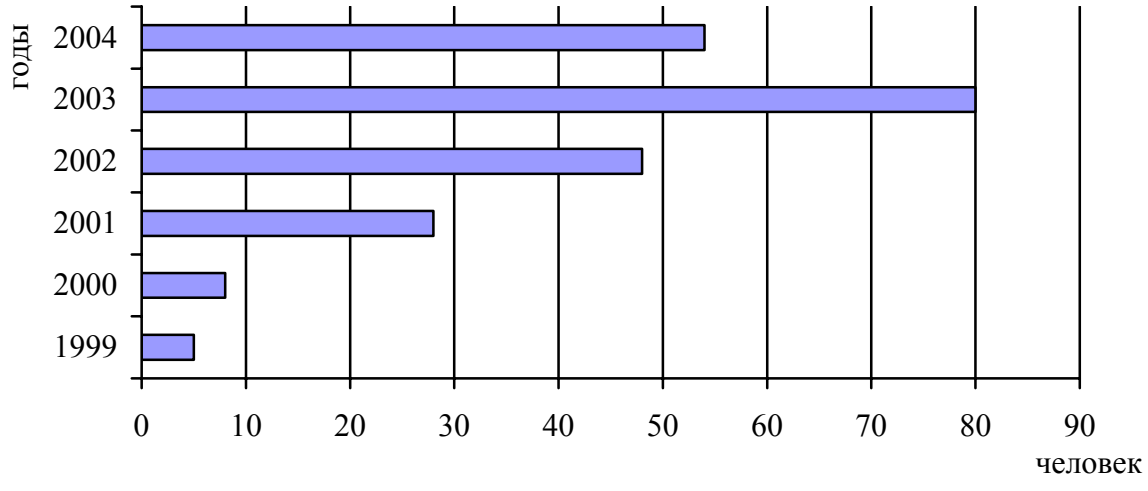


Рис. 2. Динамика численности граждан из числа безработной и незанятой молодежи, направленных на профобучение в учреждения начального профессионального образования за счет средств федерального бюджета (5% квота)

Во исполнение п.1.2.4. приказа Минтруда России от 19.02.02 №23 и в рамках Программы «Социально-профессиональная адаптация военнослужащих, подлежащих увольнению из Вооруженных Сил РФ, других воинских формирований и органов, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей» на 2002-2005 гг. с 2002 г. ведется работа по направлению на профессиональное обучение граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. В результате за период 2001 г. – 8 месяцев 2004 г. 92 человека, относящихся к этим категориям безработных, были направлены на обучение районными и городскими центрами занятости по таким профессиям, как «водитель автомобиля», «каменщик», «программист», «секретарь-референт», «частный охранник» и др.

В рамках двустороннего соглашения продолжалось сотрудничество Департамента ФГСЗН по Курской области с военным комиссариатом Курской области по обучению молодежи допризывного возраста военно-учетным специальностям. На курсы по подготовке водителей из числа безработной молодежи, подлежащей призыву в ряды Вооруженных сил РФ, направлены 112 человек – в 2002 г., 166 человек – в 2003 г. В 2004 г. уже направлено на обучение 187 призывников. При отборе кандидатов на обучение учитывалось в первую очередь их социальное положение – как правило, это юноши из малообеспеченных и неполных семей.

Другая категория граждан, требующая особого внимания, – инвалиды, имеющие показания к труду. Процентное соотношение численности граждан этой категории к общему количеству направленных на профессиональное обучение возросло. Если за 2002 г. этот показатель составил 2,4%, или 35 человек, то за 2003 г. – 3%, или 44 человека. За 8 месяцев 2004 г. направлено на профобучение 34 инвалида (3%). Их обучение было организовано по 12 профессиям и специальностям: «бухгалтер», «портной», «парикмахер», «программист», «лифтер», «оператор котельной», «обойщик мебели» и т. д.

Самой многочисленной социальной группой на рынке труда являются женщины. Согласно официальной статистике за 2003 г., из общего числа безработных они составляли 38,7%. Опыт работы показывает, что этой категории населения гораздо труднее найти работу, чем мужчинам. Одной из мер обеспечения женской занятости является повышение конкурентоспособности безработных женщин на рынке труда через обучение специальностям, пользующимся спросом у работодателей, или для организации индивидуальной предпринимательской деятельности. Так, в 2003 г. направлены на обучение 1001 женщина, или 72% от общего количества направленных, за 8 месяцев 2004 г. – 768 женщин (66%). Причем 80% из них остановили свой выбор на рабочих профессиях, таких как «маляр-штукатур», «парикмахер», «продавец-кассир», «оператор котельной» и др. (рис. 3).

По причине отсутствия подведомственного учебного центра для профобучения безработных граждан и незанятого населения используется образовательная сеть области, представленная учреждениями различных уровней, форм

и видов собственности. Департамент сотрудничает по оказанию образовательных услуг безработным гражданам с 24 образовательными учреждениями и предприятиями.

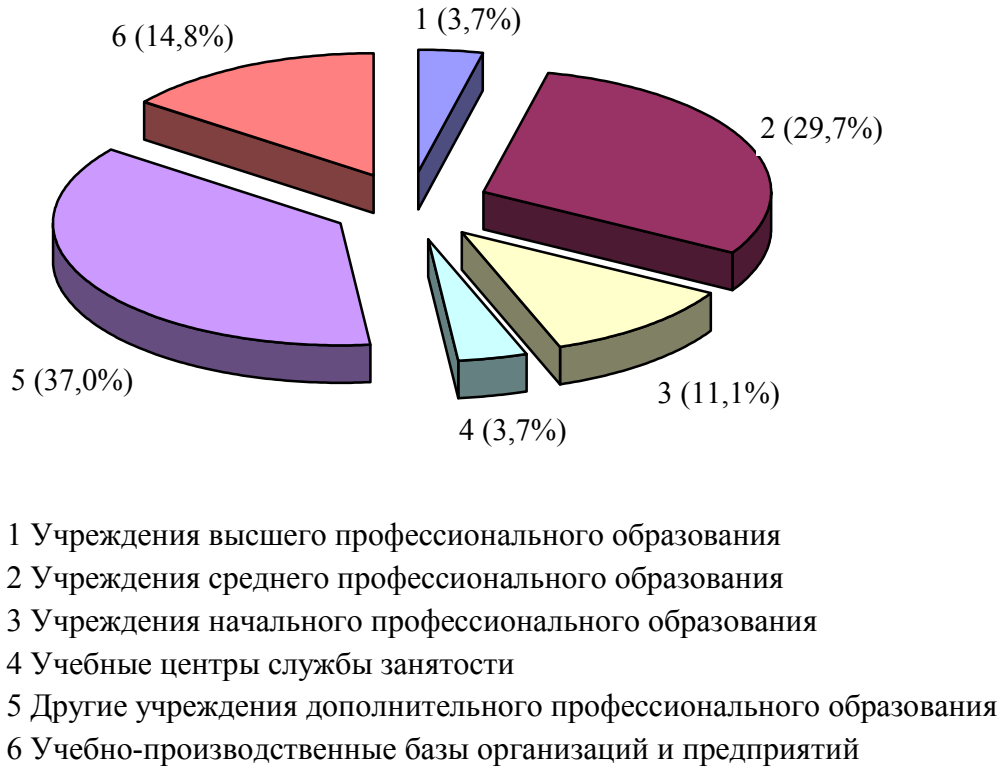


Рис. 3. Распределение учебных заведений, на базе которых безработные граждане проходили профессиональное обучение в 2003 г.

Наблюдается резкое сокращение профессий и специальностей, по которым велось обучение безработных и незанятых граждан: в 2001 г. подобный перечень насчитывал 82 наименования, в 2002 г. – 71 наименование, а в 2003 г. – 38 наименований. Причина подобного сокращения, а также уменьшения сроков обучения и дезынтеграции ряда программ – как дефицит финансовых средств, выделяемых на профессиональное обучение, так и увеличение сроков обучения по всем профессиям согласно Перечню профессий профессиональной подготовки, утвержденному приказом Минобразования РФ №3477 от 29.10.2001 г.

В таблице 2 приведены профессии и специальности, пользующиеся наибольшим спросом у безработных и незанятых граждан.

Таблица 2

Перечень профессий и специальностей,
пользующихся наибольшим спросом у безработных и незанятых граждан

Наименование профессии (специальности)	Квалификация, разряд	Доля в общем количестве направленных на обучение (%)
Оператор электронно-вычислительных машин	2-3разряд	29,8
Бухгалтер		16,8
Водитель автомобиля	кат. B,C; C; D;	11,2
Парикмахер-универсал	3,4 разряд	5,5
Продавец-кассир	3 разряд	5,0
Секретарь-референт		3,8

Следует отметить, что организация профессионального обучения безработных граждан осуществляется под конкретные рабочие места с последующим трудоустройством на договорных условиях с работодателями. Уровень трудоустройства по завершении обучения на сегодняшний день составляет 92%. Причем 90% – по профессии или специальности, полученной в результате профессионального обучения по направлению службы занятости.

В связи с острой нехваткой финансовых средств Департамент изыскивает дополнительные источники финансирования профобучения безработных и незанятых граждан.

В 2003 г. из областного бюджета было выделено 436000 рублей, что позволило обучить 117 человек из числа безработной молодежи. В 2004 г. планируется выделить 620000 рублей, что позволит оплатить обучение 112 человек. Надо отметить, что в 2002 г. объем средств, выделенных из данного источника финансирования, составлял всего лишь 80000 рублей. Это свидетельствует о том, что проблемам занятости с каждым годом уделяется больше внимания со стороны органов исполнительной власти субъектов Федерации.

Другой дополнительный источник финансирования профобучения безработных и незанятых граждан – средства работодателей. К тому же в результате подобного варианта профобучения слушатель трудоустраивается по полученной профессии или специальности на предприятии, за счет средств которого он обучался.

В целях дальнейшего развития системы профессионального обучения, повышения качества, эффективности обучения, а также роста профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда Департаментом ФГСЗН по Курской области будут использованы как традиционные, так и инновационные направления и формы работы.

В первую очередь, это возрастание роли работодателей в определении стратегии, направлений и форм профессионального обучения безработных граждан и

незанятого населения по профессиям, требующимся на рынке труда и соответствующим заявкам работодателей под гарантированное трудоустройство.

Помимо этого:

- развитие качества рабочей силы посредством создания эффективного механизма социального партнерства службы занятости населения области, органов исполнительной власти, образовательных учреждений, работодателей и профсоюзных организаций;
- повышение статуса профессионального обучения как преобладающего инструментария обеспечения социальной защищенности граждан на рынке труда;
- внедрение в профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения инновационных социальных и педагогических технологий, обеспечивающих повышение качества учебного процесса и конкурентоспособность граждан на рынке труда.

Использование данных форм и направлений работы позволит значительно поднять уровень профессионального обучения безработных, создать условия для сокращения безработицы в регионе, повысить качество рабочей силы, обеспечить занятость граждан.

Список литературы

1. Концепция профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения Российской Федерации» от 22.06.99 г. (с изменениями и дополнениями от 31.05.01 г. от 4121-ВР).

2. Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.00 г. №3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (в редакции постановления Минтруда России №17, Минобразования России №1 от 8.02.01 г.).

3. Кязимов К. Г. Безработица и пути повышения качества рабочей силы на рынке труда / К. Г. Кязимов. М.: Академия профессионального образования. 2001.

4. Кязимов К. Г. Требования рынка труда к качеству рабочей силы. Методические рекомендации / К. Г. Кязимов/ М.: ВНПЦ профориентации и психологической поддержки населения, 2002.

5. Кязимов К. Г. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг: Методические рекомендации / К. Г. Кязимов. М.: ВНПЦ профориентации и психологической поддержки населения, 2002.

6. Назаренко В. М. Профессиональное обучение безработных граждан за рубежом / В. М. Назаренко // Профессиональное образование, 2003. №1.

7. Рынок труда и политика занятости в Курской области / Департамент ФГСЗН по Курской области, 2004.

8. Мониторинг регистрируемой безработицы в 2003 г. / Департамент ФГСЗН по Курской области, 2004.

БАЗОВАЯ МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДИНАМИКИ ДВИЖЕНИЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

И. В. Пенние, Е. А. Питухин, В. А. Гуртов

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
ilia_pennie@karelia.rgs.ru; vgurt@psu.karelia.ru; pitukhin@onego.ru

Введение

Образовательная политика России на современном этапе исходит из необходимости повышения роли образования в развитии общества и государства. Эта роль определяется как задачами перехода России к демократическому обществу с рыночной экономикой, так и мировыми тенденциями развития. В современном мире образование стало одним из важнейших факторов и ресурсов экономического развития, формирования нового качества экономики. В связи с этим образование должно войти в состав основных приоритетов развития российского общества и государства на ближайшую перспективу.

Одной из образовательных проблем является проблема обновления кадрового состава профессионального образования. Процессы, которые проходили в российской системе образования за последние 10 лет, привели к тому, что возрастная структура профессорско-преподавательского состава (ППС) существенно изменилась. Например, изменилась в сторону постарения возрастная структура докторов наук и профессоров в высшей школе.

В связи с этим появляется необходимость в разработке и апробации методики долговременного прогнозирования потребностей в кадрах высшей квалификации для воспроизводства научно-педагогического потенциала высшей школы в субъектах Российской Федерации, а также проведении системного анализа и прогнозирования процессов формирования и развития кадрового потенциала высшей квалификации в вузах России.

Моделированием изменений возрастной структуры преподавательских кадров занимались в работе [1] с учетом финансирования и деления структуры по должностям, а не ученым степеням.

Для достижения данной цели предлагается разработать методику моделирования и прогнозировании движения ППС в высших учебных заведениях. В предыдущих работах авторов [2-5] были описаны отдельные элементы этой модели. Формализация и развитие модельных представлений по прогнозированию движения ППС приводятся ниже.

1. Математическая модель движения ППС

Выбор модели основывается на анализе имеющихся исходных данных, которые представлены в таблице 1. В качестве примера используются данные по Петрозаводскому государственному университету. Данные за каждый год приводятся по состоянию возрастной структуры ППС вуза на 1 января после-

дующего года. Ежегодный интервал наблюдений задает временную прерывистость процесса.

Таблица 1

Возрастная структура ППС ПетрГУ за 1998 – 2002 годы, человек

Категория	Возрастная группа, лет	Годы				
		1998	1999	2000	2001	2002
1	<= 29	71	72	79	99	128
2	30; 39	146	138	134	122	118
3	40; 49	154	152	157	161	168
4	50; 59	146	137	127	122	130
5	>= 60	140	160	169	183	180

Возрастная структура делится на пять возрастных групп, или категорий. Основная задача состоит в том, чтобы достоверно спрогнозировать развитие категорий по годам от 2003 г. и далее до 2015 г. Для увеличения адекватности модели реальному процессу целесообразно учитывать в ней информацию о прошлых состояниях так, чтобы модель обладала динамическими свойствами.

Вследствие этого в качестве базовой предлагается выбрать математическую модель в виде системы конечно-разностных уравнений с дискретизацией по времени. Такое представление модели часто и эффективно применяется в теории управления. На первом этапе можно рассмотреть случай с постоянными коэффициентами. В дальнейшем предлагаемый вид модели позволит учесть нестационарность и стохастичность коэффициентов.

Общий вид записи такой модели представлен ниже:

$$\begin{matrix} X(i+1) = AX(i) + BU(i) \\ Y(i) = CX(i) + DU(i) \end{matrix}, \; X(0) = X_0, \qquad (1)$$

где $X(i) = \left(x(i)_n\right)_{n=\overline{1,70}}$ – вектор состояния системы (собственное движение);

$Y(i) = \left(y(i)_m\right)_{m=\overline{1,5}}$ – вектор сгруппированного выходного сигнала;

$U(i)$ – вектор входных управляющих воздействий;

A – матрица пространства состояний;

B – матрица управления;

C, D – матрицы выходов (D=0);

i – порядковый индекс, обозначающий года; вектор X_0 – начальные условия, которые соответствуют состоянию возрастных групп на 1998 год; момент времени $i = i_0 = 0$ соответствует 1998 год, $i = i_f = 4$ – 2002 год, а $i = i_e = 14$ – 2015 году.

Для описания перехода лиц из одной возрастной группы в другую с учетом каждого года необходимо провести деталировку таблицы 1 так, чтобы декомпозировать возрастные группы по годам. Декомпозиция данных в катего-

риях проводилась несколькими способами – аппроксимацией в MS Excel и в пакете MathCAD по методу наименьших квадратов полиномами до 6-й степени; линейными трендами и кубическими сплайнами по критерию максимума величины достоверности аппроксимации R^2, минимума расхождения площади фигур и минимума квадрата функции невязки. При этом категория 1 расширялась от 20 до 29 лет, а категория 5 – от 60 до 89 лет.

Наиболее эффективно при этом показала себя сплайн-аппроксимация по критерию максимума величины достоверности аппроксимации R^2 с граничными условиями равенства нулю первой производной на краях интервала [20,89] и сращиванием на границах возрастных групп. При этом проводится дополнительное распределение разницы сумм площадей между аппроксимированной и реальной кривой, чтобы свести интегральную невязку внутри возрастных групп к нулю. На рисунке 1 вы видите пример такого рода декомпозиции данных из таблицы 1 за 2002 г. по критерию максимума показателя R^2.

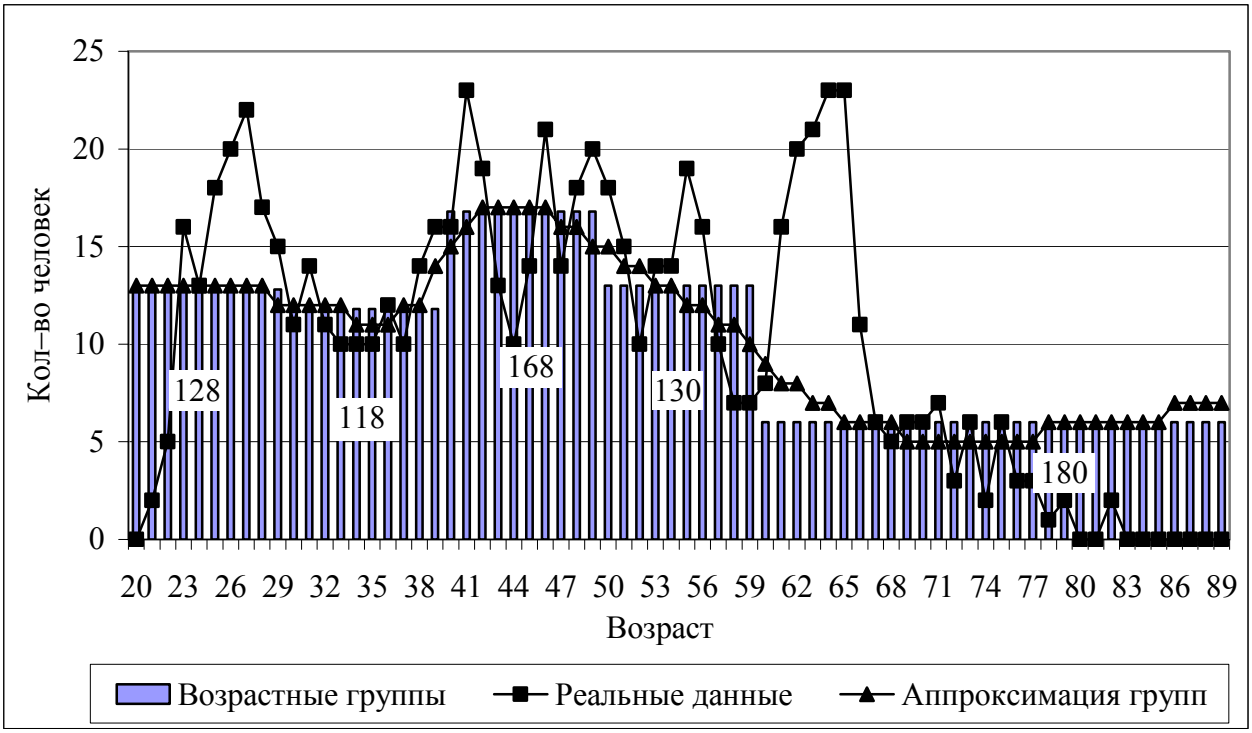


Рис. 1 Пример декомпозиции возрастных групп ППС

Матрица A отвечает за переход из возраста y в возраст $y+1$, где $y=\overline{20,89}$, тогда размерность $A=\left(a_{m,n}\right)_{m,n=\overline{1,70}}\in R^{70\times 70}$. Элементы матрицы определяются как

$$a_{m,n}=1,\ m=n+1,\ \forall\, n=\overline{1,69}\ \text{ и }\ a_{m,n}=0,\ m\neq n+1,\ \forall\, n=\overline{1,69}. \qquad (2)$$

Так, мы получаем все собственные числа матрицы пространства состояний равные 1, что говорит об устойчивости модели. Это делает коэффициент усиления передаточной функции собственного движения модели равным единице.

Учитывая первое уравнение системы (1), получаем ряд из i_f=4 переходных векторов управления $(BU(i)) \in R^{70\times 1}$, которые моделируют суммарный поток лиц ППС, увольняемых и принимаемых на работу в момент i:

$$(BU(i)) = X(i+1) - AX(i),\ \forall\, i = \overline{0,4}.$$

Здесь мы рассматриваем матрицу управления и вектор воздействий не поодиночке, а их произведение, поскольку не располагаем статистикой о реальном притоке и оттоке кадров, а только о разнице между ними.

Матрица $C \in R^{5\times 70}$ – матрица выходов – собирает результат моделирования верхнего разностного уравнения системы (1) обратно в возрастные группы, получаемые через нижнее уравнение системы (1). Тогда матрицу $C = (c_{m,n})_{m=\overline{1,5},\ n=\overline{1,70}}$ можно задать как

$$c_{m,n} = 1 \mid n = \overline{(m-1)10+1,(m-1)10+10},\ c_{m,n} = 0 \text{ иначе},\ \forall\, m = \overline{1,4},$$
$$c_{m,n} = 1 \mid n = \overline{(m-1)10+1,(m-1)10+29},\ c_{m,n} = 0 \text{ иначе},\ m = 5. \qquad (3)$$

Основная проблема состоит в том, чтобы научиться достоверно моделировать эти расширенные аппроксимированные вектора прихода-ухода на период времени с 2003 до 2012 г. В случае ее решения станет возможным прогнозирование динамики движения ППС на этот период.

Рассматривается несколько подходов – моделирование векторов с помощью передаточных функций от года к году, построение модели в приложениях по идентификации систем управления, вычисление усредненного вектора перехода.

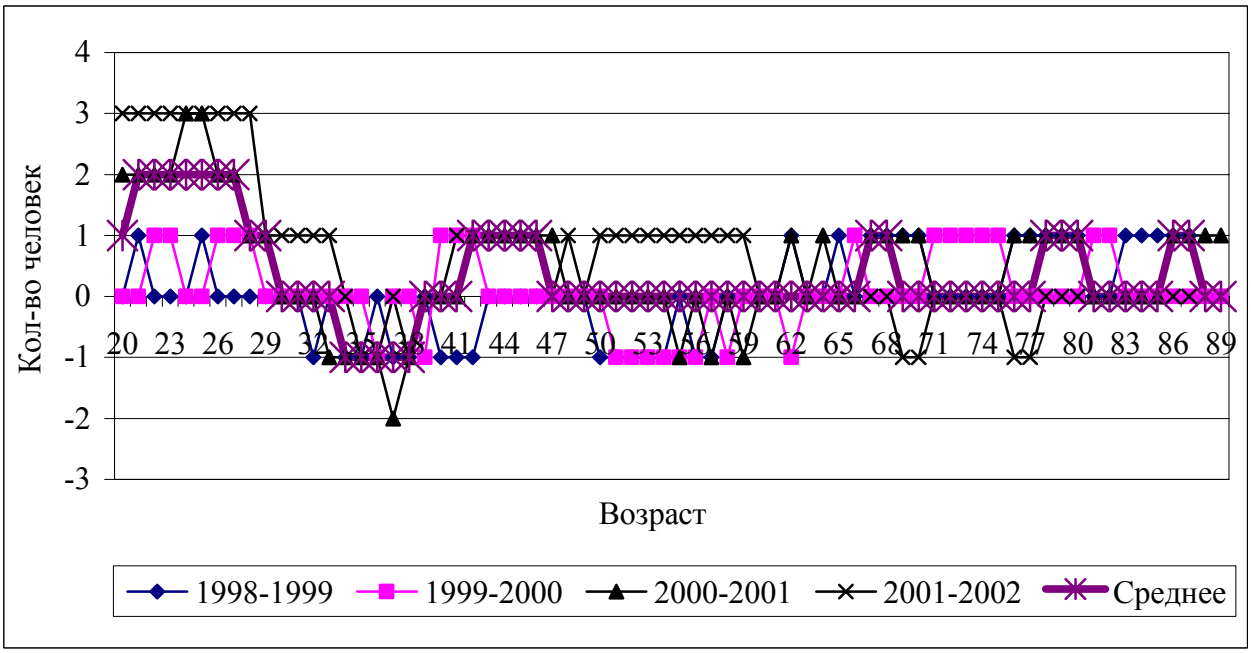


Рис. 2. Переходные вектора $(BU(i))$ $\forall\, i = \overline{0,3}$ и вектор МО (Среднее) для расширенных векторов (от 20 до 89 лет)

Наиболее приемлемый результат показывает моделирование векторов $(BU(i))$ с помощью комбинированного подхода: для большего совпадения при расчете движения на участке исходных данных (с 1998 по 2002 г.) целесообразно использовать исходные вектора перехода. Для прогноза с 2003 г. по 2015 г. применяется методика прогнозирования переходных векторов, основанная на изучении дискретного закона распределения случайных элементов исходных векторов. На рисунке 2 видна кривая математического ожидания (МО) для каждой четверки распределения y - элементов векторов, которая используется в качестве основы для прогноза переходных векторов с 2003 по 2015 г.

Закон распределения элементов векторов перехода моделируется с помощью метода Монте-Карло, что иллюстрируется на рисунке 3. Сначала задается дискретный закон распределения, далее при необходимости этот закон расширяется до целого.

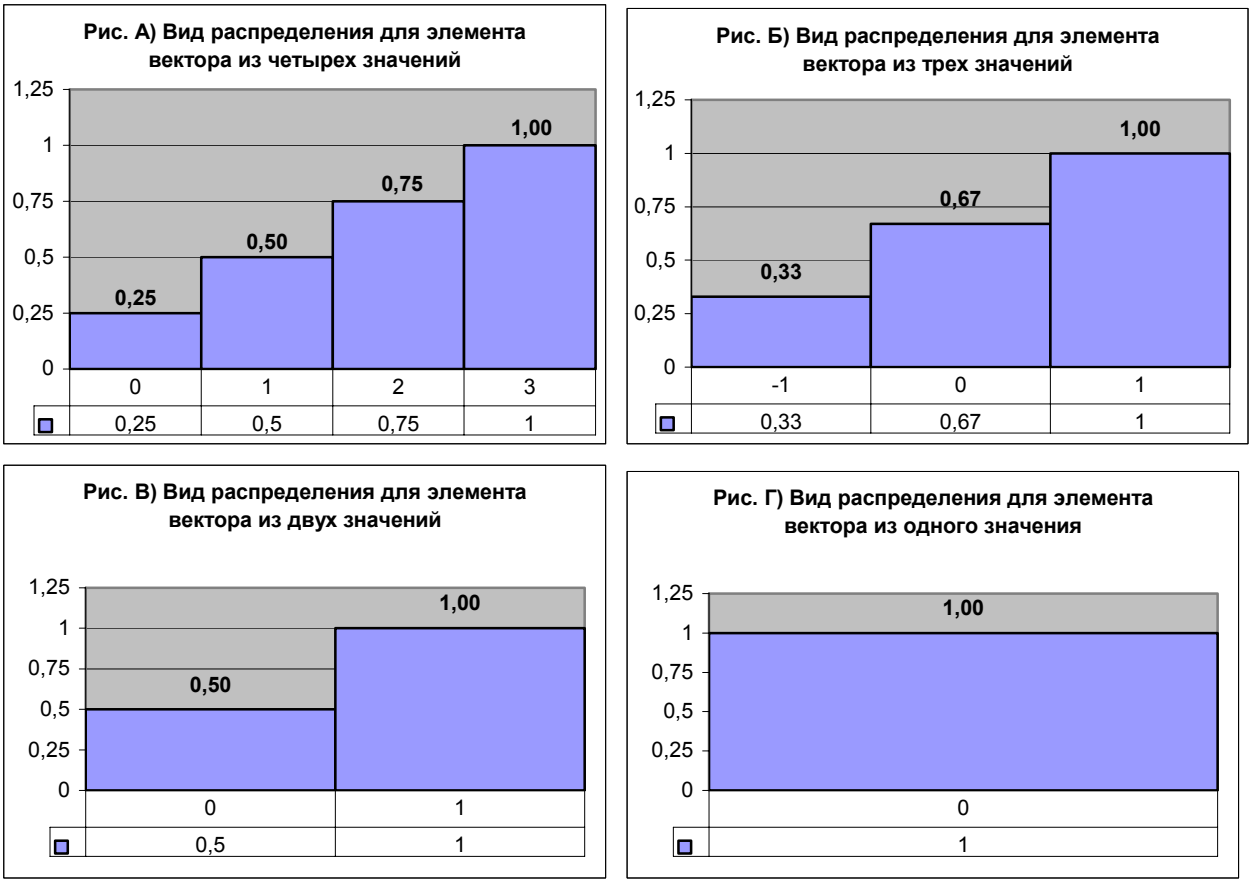


Рис. 3. Розыгрыш случайного элемента вектора перехода $(BU(i))$ методом Монте-Карло

В итоге получается модель, которая отражает динамику воздействия переходных векторов на движение ППС вуза, не выходя при этом за границы имеющихся воздействий и соблюдая закон распределения каждого элемента, что делает достоверным прогноз модели движения ППС вуза. Пример моделирования представлен на рисунке 4.

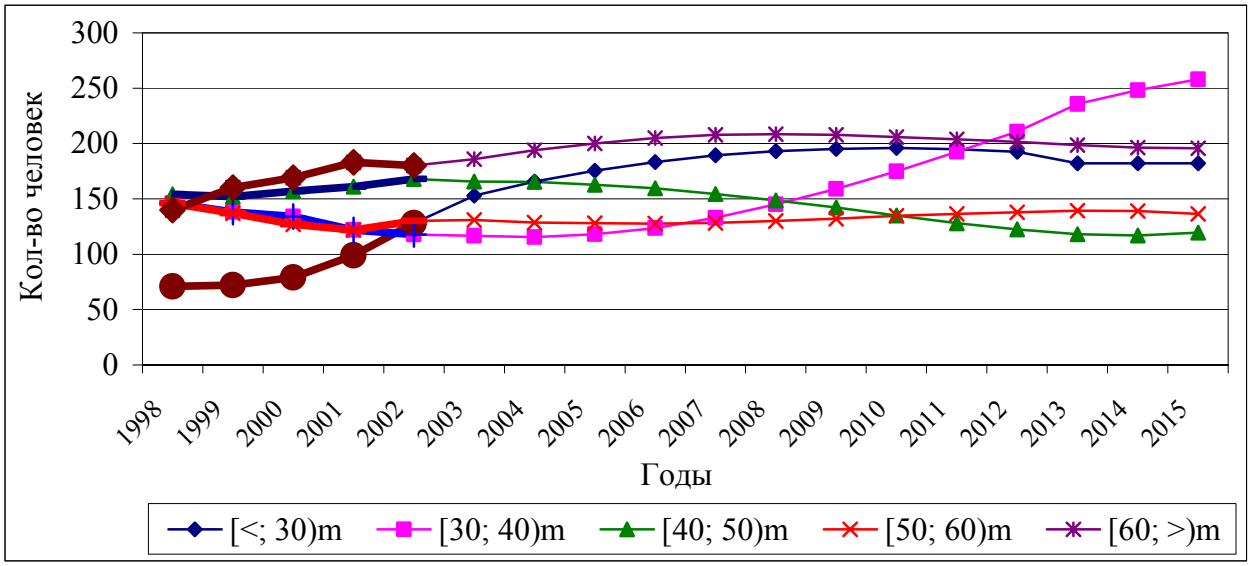


Рис. 4. Результаты моделирования движения ППС различных возрастных групп

На рисунке 4 жирными линиями выделены исходные данные из таблицы 1, тонкими линиями показаны промоделированные тенденции роста или спада соответствующих возрастных групп ППС вуза с 1998 по 2015 г. Верификация модели показала высокую степень адекватности результатов моделирования реальным данным; так, максимальное относительное отклонение между данными и моделью среди всех возрастных групп с 1998 по 2002 г. не превышает 4%.

В качестве вывода можно отметить, что на протяжении последних 5 лет существует четкая тенденция прироста штата ППС вуза. Если предположить, что такая кадровая тенденция сохранится, то штат ППС ПетрГУ может вырасти с 791 человек в 2002 г. до 928 человек в 2012 г., т.е. на 17%.

2. Математическая модель движения ППС с детализацией по ученым степеням

Рассмотренная выше модель не дает возможности проанализировать процессы, протекающие внутри ППС. В то же время вузы располагают данными, наряду с таблицей 1, по контингенту докторов наук (ДН), кандидатов наук (КН) и не остепененных (НС) сотрудников. Процессы перетекания низших категорий ППС в высшие происходят внутри вузов согласно кадровой политике в вопросах стимулирования защит кандидатских и докторских диссертаций, открытия ученых советов по научным специальностям и т. д.

Такие процессы можно промоделировать независимо друг от друга, по аналогии с моделью ППС, но при этом мы не будем видеть взаимовлияния категорий ППС между собой и, следовательно, не сможем оценить их степень. Останется сокрытым и процесс «созревания» ученых в стенах родного вуза, а также поток ученых, приглашенных на работу или ушедших из вуза.

Концептуально разделим потоки ППС на три потока: докторов наук, кандидатов и не остепененных, согласно исходным табличным данным, поскольку общая таблица контингента ППС может быть условно представлена суммой трех других таблиц:

$$\text{ППС}=\text{НС}+\text{КН}+\text{ДН}. \qquad (4)$$

Выражение (4) представляет собой функциональное ограничение, и в силу избытка информации будем моделировать движение трех составных частей НС, КН и ДН. Общую информацию по ППС будем получать суммированием этих трех слагаемых.

Изменим модель (1) следующим образом:

Введем независимые переменные состояния в разрезе категорий ученых степеней:

$$\begin{aligned} X_{HC}(i) &\in R^{70\times 1} = \left(x_{HC}(i)_n\right)_{n=\overline{1,70}}, \\ X_{KH}(i) &\in R^{70\times 1} = \left(x_{KH}(i)_n\right)_{n=\overline{1,70}}, \\ X_{ДH}(i) &\in R^{70\times 1} = \left(x_{ДH}(i)_n\right)_{n=\overline{1,70}}. \end{aligned} \qquad (5)$$

Объединим эти вектора состояний в один расширенный вектор $X_d(i) \in R^{[210]\times 1} = \left(x_d(i)_n\right)_{n=\overline{1,210}}$:

$$X_d(i) = \begin{bmatrix} X_{ДH}(i) \\ X_{KH}(i) \\ X_{HC}(i) \end{bmatrix}. \qquad (6)$$

Запишем для этого вектора матрицу пространства состояний $A_d \in R^{210\times 210} = \left(a_{d_{n,m}}\right)_{n,m=\overline{1,210}}$, которая будет иметь блочный вид:

$$A_d = \begin{bmatrix} A_{ДH} & A_{KH}^{ДH} & 0 \\ 0 & A_{KH} & A_{HC}^{KH} \\ 0 & 0 & A_{HC} \end{bmatrix}, \qquad (7)$$

где $A_{ДH} = A_{KH} = A_{HC} = A \in R^{70\times 70}$, которая определена в (2);

$A_{KH}^{ДH} \in R^{70\times 70}$ – матрица перехода («матрица докторских защит»), которая переводит часть КН в ДН;

$A_{HC}^{KH} \in R^{70\times 70}$ – матрица перехода («матрица кандидатских защит»), которая переводит часть НС в КН.

Соответственно размерности и смыслу вектора A_d у нас изменятся размерность и смысл детализированного вектора перехода $\left(BU(i)\right)_d \in R^{270\times 1}$:

$$\left(BU(i)\right)_d = \begin{bmatrix} \left(BU(i)\right)_{ДH} \\ \left(BU(i)\right)_{KH} \\ \left(BU(i)\right)_{HC} \end{bmatrix}. \qquad (8)$$

Существенно модифицируется и матрица $C_d \in R^{21\times 210}$, поскольку выходов $Y_d(i) \in R^{21\times 1}$ у новой системы станет больше:

$$Y_d(i) = \begin{bmatrix} Y_{ДН}(i) \\ Y_{КН}(i) \\ Y_{НС}(i) \\ Y_{ППС}(i) \\ Y_{ППС_\Sigma}(i) \end{bmatrix}, \qquad (9)$$

где $Y_{ДН}(i) \in R^{5\times 1}$ – выходной вектор возрастных групп ДН;

$Y_{КН}(i) \in R^{5\times 1}$ – выходной вектор возрастных групп КН;

$Y_{НС}(i) \in R^{5\times 1}$ – выходной вектор возрастных групп НС;

$Y_{ППС}(i) \in R^{5\times 1}$ – выходной вектор возрастных групп ППС;

$Y_{ППС_\Sigma}(i) \in R^{1\times 1}$ – общее число ППС.

В этом случае матрица $C_d = \left(c_{d\,k,n}\right)_{k=\overline{1,21},n=\overline{1,210}}$ с учетом выражения (3) запишется как блочная матрица:

$$C_d = \begin{bmatrix} C & 0 & 0 \\ 0 & C & 0 \\ 0 & 0 & C \\ C & C & C \\ E & E & E \end{bmatrix}, \text{ где } E \in R^{1\times 70} = \left(e_n = 1\right)_{n=\overline{1,70}}. \qquad (10)$$

Запишем новую систему уравнений, описывающую детализированную модель:

$$\begin{aligned} &X_d(i+1) = A_d X_d(i) + \left(BU(i)\right)_d, \; X_d(0) = X_{d0}, \\ &Y_d(i) = C_d X_d(i) \end{aligned} \qquad (11)$$

Рассмотрим процесс определения структуры «матрицы докторских и кандидатских защит».

Согласно (11), единственным внешним воздействием на вектор $X_d(i+1)$ является слагаемое $\left(BU(i)\right)_d \in R^{210\times 1}$, в котором заложены переходы защитившихся из группы НС в КН и из группы КН в ДН. Чтобы отобрать эту составляющую из вектора внешних воздействий, вычленим из них внутреннюю составляющую. Для этого рассмотрим вспомогательную систему уравнений:

$$\begin{aligned} \left(BU(i)\right)_{ДН} &= \left(BU(i)\right)_{ДН_{ВНЕШН}} + \left(BU(i)\right)_{ДН_{ВНУТР}}, \\ \left(BU(i)\right)_{КН} &= \left(BU(i)\right)_{КН_{ВНЕШН}} + \left(BU(i)\right)_{КН_{ВНУТР}}, \\ \left(BU(i)\right)_{НС} &= \left(BU(i)\right)_{НС_{ВНЕШН}}. \end{aligned} \qquad (12)$$

Необходимо перевести поток внутреннего для вуза производства ДН $(BU(i))_{ДН_{ВНУТР}}$ и КН $(BU(i))_{КН_{ВНУТР}}$ правой части (12) от внешних воздействий к переменным состояния.

Если мы теперь пожелаем освободиться от «внутренних» слагаемых и пересчитать вектор $(BU(i))_d \in R^{210\times 1}$ как

$$\begin{aligned}(BU(i))_{ДН} &= (BU(i))_{ДН_{ВНЕШН}},\\ (BU(i))_{КН} &= (BU(i))_{КН_{ВНЕШН}},\\ (BU(i))_{НС} &= (BU(i))_{НС_{ВНЕШН}},\end{aligned} \qquad (13)$$

то для этого мы будем вынуждены знать величины добавок $(BU(i))_{ДН_{ВНУТР}}$ и $(BU(i))_{КН_{ВНУТР}}$. Такие данные существуют по Петрозаводскому университету. Это не что иное, как «статистика кандидатских и докторских защит» в разрезе возрастной структуры, которая подводится каждый год.

Обозначим такую добавку, соответствующую возрасту y, для ДН – $h^y_{ДН}$, для КН – $h^y_{КН}$. В общем случае, накопив данные по защитам с 1998 по 2002 г., можно построить закон распределения величин $h^y_{ДН}$ и $h^y_{КН}$ методом Монте-Карло.

Введем коэффициент

$$a^y_{ДН/КН} = \frac{h^y_{ДН}}{(1/5)\sum_{i=0}^{4} x_{КН}(i)_n} \quad \forall\, y = n+19, n=\overline{1,70} \text{ и } a^y_{ДН/КН} = 0 \quad \forall\, y \neq n+19, n=\overline{1,70}. \qquad (14)$$

Этот коэффициент будет характеризовать, сколько кандидатов наук возраста y в среднем будут переходить в доктора наук, то есть успешно защищаться.

Аналогично определим коэффициент

$$a^y_{КН/НС} = \frac{h^y_{КН}}{(1/5)\sum_{i=0}^{4} x_{НС}(i)_n} \quad \forall\, y = n+19, n=\overline{1,70} \text{ и } a^y_{КН/НС} = 0 \quad \forall\, y \neq n+19, n=\overline{1,70} \qquad (15)$$

характеризующий количество удачных защит кандидатских диссертаций.

Тогда с учетом (11-15) можно написать систему выражений для ДН, КН и НС:

$$x_{ДН}(i+1)_n = x_{ДН}(i)_n \cdot 1 + x_{КН}(i)_n \cdot a^{n+19}_{ДН/КН} + \left(BU_{ДН}(i)\right)_{ВНЕШН}, \qquad (16)$$

где $\left(BU_{ДН}(i)\right)_{ВНЕШН} = \left(BU_{ДН}(i)\right) - h^{n+19}_{ДН}$, $\forall\, y \neq n+19, n=\overline{1,70}$.

$$x_{КН}(i+1)_n = x_{КН}(i)_n \cdot 1 + x_{НС}(i)_n \cdot a^{n+19}_{КН/НС} + \left(BU_{КН}(i)\right)_{ВНЕШН}, \qquad (17)$$

где $\left(BU_{КН}(i)\right)_{ВНЕШН} = \left(BU_{КН}(i)\right) - h^{n+19}_{КН}$, $\forall\, y \neq n+19, n=\overline{1,70}$.

$$x_{НС}(i+1)_n = x_{НС}(i)_n \cdot 1 + \left(BU_{НС}(i)\right)_{ВНЕШН}, \text{ где } \forall\, y \neq n+19, n=\overline{1,70} \qquad (18)$$

Данная система (16-18) задает динамику изменения кадрового состава вуза с учетом внутренних процессов повышения ученых степеней через защиты кандидатских и докторских диссертаций.

С учетом (16-18) запишем выражения для «матриц докторских защит» и «матриц кандидатских защит»:

$$A_{KH}^{ДН}=\left(a_{KH_{m,n}}^{ДН}\right)_{m,n=\overline{1,70}}:\ a_{KH\ m,n}^{ДН}=a_{ДН/KH}^{n+19},\ m=n+1,\ \forall\, n=\overline{1,69}\ \text{ и}$$

$$a_{KH\ m,n}^{ДН}=0,\ m\neq n+1,\ \forall\, n=\overline{1,69}. \qquad (19)$$

$$A_{HC}^{KH}=\left(a_{HC_{m,n}}^{KH}\right)_{m,n=\overline{1,70}}:\ a_{HC\ m,n}^{KH}=a_{KH/HC}^{n+19},\ m=n+1,\ \forall\, n=\overline{1,69}\ \text{ и}$$

$$a_{HC\ m,n}^{KH}=0,\ m\neq n+1,\ \forall\, n=\overline{1,69}. \qquad (20)$$

Таким образом, учитывая корректную запись вектора внешних воздействий (13) и матриц докторских и кандидатских защит (19-20), модель (11) можно считать полностью формализованной.

На рисунке 5 приведены динамика изменения численного состава НС, КН, ДН по результатам моделирования на основе данных, полученных сплайн-аппроксимацией, и результаты численного моделирования динамики ППС на основе детализированных данных по возрастной структуре. Из графика видно, что наблюдается хорошая корелляция между интегральными данными по ППС, полученными в результате суммирования (НС + КН + ДН) моделью (11) и по результатам прямого моделирования моделью (1).

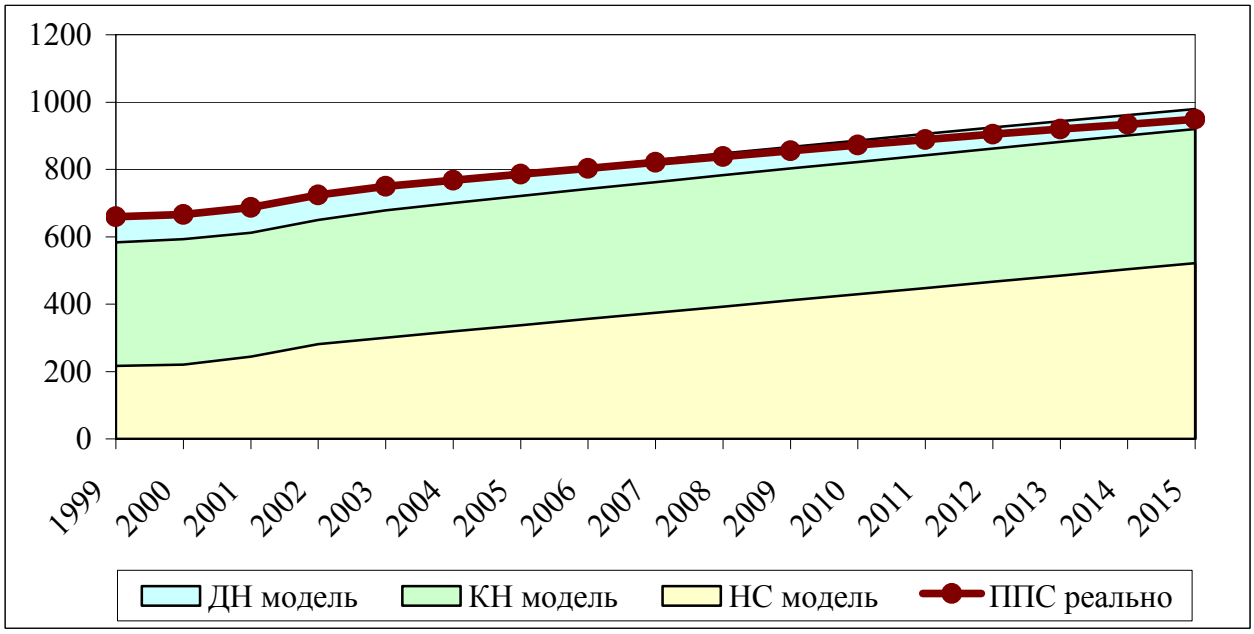


Рис 5. Интегральные графики изменения возрастной структуры для моделей НС, КН, ДН и реального ППС

Выводы

Проанализированы возможности восстановления детализированной возрастной структуры ППС из сжатых 10 годичных гистограмм (возрастных групп) с использованием различных декомпозиционных подходов.

Формализована математическая модель для расчета динамики изменения возрастной структуры ППС.

Проведены расчеты изменения возрастной структуры ППС с использованием детализированной возрастной структуры ППС с различными условиями аппроксимации возрастных групп и различной структуры математических моделей, описывающих движение ППС.

Список литературы

1. Капица С. П. Синергетика и прогнозы будущего / С. П. Капица, С. П. Курдюмов, Г. Г. Малинецкий. Изд. 3-е. М.: Едиторная УРСС, 2003. 288 с.

2. Гуртов В. А. Разработка математической модели изменения возрастной структуры профессорско-преподавательского состава вуза / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пение // Обозрение прикладной и промышленной математики. М., 2004. Т. 11, Вып. 3, С. 631-632.

3. Васильев В. Н. Развитие электронных информационно- аналитических ресурсов для мониторинга, анализа и прогнозирования развития системы образования в субъектах Российской Федерации до 2015 года / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пение, М. В. Суровов // Образовательная среда: сегодня и завтра: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Москва, ВВЦ, 29.09 – 02.10.2004), С. 31-33.

4. Pitukhin E. A. SIMULATION DEVELOPING AND FORECASTS ON THE TURN OVER OF A TEACHING STUFF IN HIGH EDUCATIONAL INSTITUTIONS / Mathematical modelling of social and economical dynamics (MMSED-2004): Proceedings of the International Conference. June 23-25, 2004 / E. A. Pitukhin, V. A. Gurtov, I. V. Pennie. Moscow, Russia. P. 263-266.

5. Гуртов В. А. Математическая модель процесса движения профессорско-преподавательского состава внутри вуза // Наука и образование – 2004: Материалы международной научно-технической конференции / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пение. Мурманск: МГТУ, 2004. Ч. 1. С. 278-282.

6. Ковалева Н. В. Кадры высшей научной квалификации: пополнение последних лет / Н. В. Ковалева, В. Л. Мамаев, Е. Г. Нечаева. М.: Центр исследований и статистики науки, 1997.

7. Гохберг Л. М. Квалифицированные кадры в России / Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева, Л. Э. Миндели, Е. Ф. Некипелова. М.: Центр исследований и статистики науки, 1999.

8. Рыжиков Ю. И. Имитационное моделирование. Теория и технологии / Ю. И. Рыжиков. СПб.: КОРОНА принт; М.: Альтекс-А, 2004.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ (ОПЫТ РАБОТЫ НИЖЕГОРОДСКОГО ГОРОДСКОГО ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

А. Д. Плакидин

Практический психолог, директор Нижегородского городского центра профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения, г. Нижний Новгород,
ngcpom@yandex.ru

Целями создания территориальных центров профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения, подведомственных Минтруду России, являлись:

– обеспечение конституционных прав человека в части профессионального выбора;

– сокращение непроизводительных расходов личности и государства на профессиональное обучение и переобучение в связи с неверно выбранной профессией;

– реализация государственной политики формирования, развития и использования человеческих ресурсов на закрепленной территории.

Семнадцатилетний опыт практической деятельности Нижегородского центра профориентации подтверждает актуальность сформулированных в середине восьмидесятых годов целей, острота которых в современных условиях возрастает. Возрастает спрос на профориентационные услуги и социально-психологическую поддержку в среде учащейся молодежи и среди других категорий населения.

Профессиональная ориентация есть начальное звено любого образовательного и трудового процесса. Согласно действующему на территории Российской Федерации «Положению», Центр профориентации молодежи направляет свою деятельность на школьную молодежь, учащихся и студентов профессиональных учебных заведений различных уровней, на другие категории населения.

В качестве одного из этапов профориентационного воздействия на школьников Центр профориентации использует прогнозирование профессиональных и учебных намерений выпускников школ, которое осуществляется совместно с Департаментом образования городской администрации. В начале учебного года методом анкетирования опрашиваются все учащиеся выпускных классов общеобразовательных школ города, что мотивирует выпускников на подготовку к профессиональному самоопределению. Единовременная об-

работка более 30 тысяч анкет позволяет определить контингенты учащихся, намеревающихся продолжить образование в десятом классе дневной или вечерней школы, в профессиональных учебных заведениях или курсовых комбинатах, а также выявить тех учащихся, которые по окончании учебы в школе будут искать работу и станут клиентами службы занятости.

Прогнозирование позволяет оценить профессиональные намерения выпускников школ в разрезе отраслей хозяйственного комплекса и тенденцию предполагаемого изменения профессиональной структуры человеческих ресурсов.

Материалы прогнозов используются департаментом образования, органами по труду, учреждениями федеральной службы занятости и другими департаментами администрации города для оценки предполагаемой профессиональной структуры человеческих ресурсов и планирования молодежной политики.

Анкетирование учащихся выпускных классов позволяет не только прогнозировать профессиональные и учебные намерения, но и выявить тех учащихся, которым необходима помощь психолога-профконсультанта в подготовке к профессиональному самоопределению, а также создать поток оптантов в Центр профориентации.

Оказание практической социально-психологической помощи учащейся молодежи и обеспечение гарантированных услуг осуществляются по общепринятой в системе территориальных Центров профориентации схеме, включающей в себя профориентационное консультирование и психологическую поддержку как в групповом, так и в индивидуальном порядке.

Ежегодно психолого-профориентационными услугами Центра профориентации пользуются свыше девяти тысяч учащихся общеобразовательных школ Нижнего Новгорода.

Согласованный с психологом-профконсультантом профессиональный выбор и выбор профессионального учебного заведения для большинства выпускников школ становится началом построения профессиональной карьеры.

Большой популярностью в среде выпускников общеобразовательных школ пользуются различного плана конкурсы, сочетающие игровой характер и социальную направленность. Мы используем конкурсы профориентационной направленности. Например, конкурс сочинений старшеклассников «Формула профессионального успеха» привлекает внимание широкого круга учащихся школ, их родителей, руководителей профессиональных учебных заведений, работодателей. Победители этого конкурса, как правило, имеют прекрасные перспективы получения профессионального образования.

Реализуя первичный план, выпускник школы в большинстве случаев становится учащимся или студентом профессионального учебного заведения и в ходе учебного процесса корректирует свои планы и продолжает строить профессиональную карьеру с прицелом на будущую трудовую деятельность.

Однако в последние годы проблема построения и реализации профессиональной карьеры, личностной и социальной адаптации в новых условиях труда

и межличностных отношений крайне обостряется, особенно в студенческой среде и в среде учащихся учреждений начального и среднего профессионального образования.

Такое положение дел вызвало появление приказа Министерства образования и Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 октября 1999 г. № 462/175 «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных общеобразовательных учреждений и адаптации их к рынку труда».

Уже в начале 1999 г. Нижегородский Центр профориентации молодежи начал отрабатывать новые методы социально-психологической помощи студентам и выпускникам профессиональных учебных заведений.

Для того, чтобы восполнить пробелы учебно-воспитательного процесса, студентам и выпускникам вузов было предложено несколько вариантов семинаров-тренингов, направленных на освоение технологии построения и развития профессиональной карьеры, стратегии поиска работодателя и трудоустройства. Апробированы различные массовые мероприятия, такие как «Ярмарки» выпускников и студентов с привлечением к участию в них работодателей, широкого круга общественности и средств массовой информации, а также проведение конкурса среди студентов и выпускников вузов «Личность. Карьера. Успех», поддержанный ведущими предпринимателями города. В результате этих акций удалось осуществить организацию стажировок молодых специалистов и студентов выпускных курсов с последующим трудоустройством наиболее перспективных кандидатов на предприятия и в организации с устойчивым экономическим положением. Мы предполагаем дальнейшее развитие этой проблемной темы с отработкой методов оказания социально-психологической помощи студентам и молодым специалистам.

Решению молодежных проблем в определенной мере содействует выпуск иллюстрированного справочника «Лучшие выпускники Нижнего Новгорода» в рамках межведомственной программы «Интеллектуальные и профессиональные ресурсы Нижнего Новгорода». В процессе реализации этой программы привлекается внимание государственных, образовательных, общественных структур и работодателей к талантливым молодым людям – выпускникам различных учебных заведений города с тем, чтобы помочь им в построении карьеры, получении профессионального образования и последующем трудоустройстве. В рамках этой программы участники проекта получают психологическую поддержку в виде тренинговых занятий, например, «создание ситуации успеха на экзамене»

В процессе реализации региональных программ: «Программы содействия развитию персонала на производстве в Нижегородской области на 2000 – 2005 годы» и «Программы развития профессиональной ориентации и психологической поддержки населения Нижегородской области 2000 – 2005 годы» нам удалось накопить определенный опыт в вопросах профессионального отбора, подбора и психологической оценки персонала.

В 2000-2003 гг. Нижегородский центр профориентации участвовал в российско-французском проекте по апробации, использованию и распространению технологии «Оценка профессиональной компетентности». В настоящее время эта технология успешно используется в работе с разными категориями населения.

В рамках научно-практической деятельности одного из ведущих направлений работы Центра ведется исследование по теме: «Профессиональная идентификация личности методом компьютерного моделирования». Эта задача является частным вопросом социологии труда в разделе побуждений субъекта к активной деятельности и заключается в отождествлении (идентификации) индивидуума с определенной группой специалистов, представляющих профессиональные качества требуемого уровня.

Задача решается осуществлением выбора из представленного заказчиком списка испытуемых таких кандидатов, личностные качества которых соответствуют заранее обусловленным параметрам. Особенности параметров определяются математическим множеством из образцового списка состоявшихся профессионалов в исследуемой профессии. Способ получения этих параметров основан на методе аналитического анализа, главная идея которого заключается в замене особенностей профессиональных ресурсов данного человека их динамической компьютерной моделью. После поэтапной сортировки упорядоченных данных испытуемых по условиям анализа («метод аналитического фильтра») получаем результат решения задачи в виде списка кандидатов, прошедших условия отбора.

Практическое использование данного метода позволяет выяснить дестабилизирующие факторы личности кандидатов в конкретной профессиональной деятельности и оценить временной уровень этих факторов.

Этот метод был апробирован на выборке выпускников Нижегородского технического университета, направленных на предприятия автомобильной промышленности, и на выпускниках Нижегородской архитектурной академии и дал положительные результаты. В настоящее время продолжаются работы по уточнению и опытной эксплуатации задачи методом компьютерного моделирования.

На основании проведенных работ и выполнения необходимых условий в апреле 2003 г. этот метод был сертифицирован Всероссийским научно-практическим центром профессиональной ориентации и психологической поддержки населения и получил название «Метод математического моделирования системных циклов».

Накоплен большой опыт работы по определению профессиональной пригодности личности к операторским профессиям на примере водителей авто – и электротранспорта. Определение профессиональной пригодности на основе изучения психологических и психофизиологических характеристик позволяет путем профессионального отбора водителей значительно снизить травматизм, количество дорожно-транспортных происшествий и материальный ущерб от

них. Автотранспортные предприятия и предприятия электротранспорта все чаще обращаются в Центр профориентации молодежи за помощью по отбору водителей.

Специалистами Центра в содружестве с инженерами-радиоэлектрониками оборонных предприятий в течение нескольких лет велись разработки в области создания новых психодиагностических приборов, используемых в целях профессиональной ориентации и профессионального отбора персонала. Некоторые особенности личности, такие, как координация движений, устойчивость кистей рук, свойства нервной системы имеют основополагающее значение в целом ряде профессий и не могут быть выявлены с помощью имеющихся компьютерных технологий. Поэтому потребовались специальные приборы, которые снабжены современными датчиками и другими устройствами. Наиболее известной разработкой является портативный психодиагностический прибор «Фотон – М», который широко используется департаментами федеральной службы занятости России и Украины, в некоторых территориальных центрах профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения, Киевском НИИ психологии, психодиагностических лабораториях МВД и ФСБ. «Фотон – М» включает в себя более 20 методик и может работать как в автономном режиме, так и подключаться к современным персональным ЭВМ. Программы приборов «Фотон – 4М» и «Фотон – 5М» позволяют производить автоматизированный отбор более чем по 50 профессиям и определить степень профессиональной пригодности личности к ним.

Очередная разработка – психодиагностический прибор «Биотест», предназначенный для экспресс-диагностики в полевых условиях. Он позволяет оценивать интеллектуальную и физическую активность человека, концентрированность его нервной системы, эмоциональную устойчивость, сбалансированность нервно-психической сферы, степень развития анализаторных систем, функциональное состояние человека по биологически активным точкам и некоторые другие индивидуальные особенности. По биопотенциалам и вегетативным изменениям, связанным с теми или иными событиями в жизни человека, можно судить о личностных проблемах, мотивации и искренности испытуемого.

Отраженные выше профориентационные и психологические технологии в значительной мере позволяют обеспечить высокий уровень качества услуг центра профориентации.

ИЗУЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА К СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. В. Разнова, И. В. Филимоненко

Красноярский государственный технический университет, г. Красноярск
office@iubt.ru

Современное общество, производство, рынки товаров, услуг и труда отличаются высокой степенью динамизма, неопределенности, быстрыми темпами перемен. Динамизм и неопределенность становятся характеристиками всех сторон нашей жизни, проявляются на всех уровнях – глобальном, региональном, социальном, индивидуальном. Эти принципиально новые условия выдвигают иные требования к подготовке специалистов на всех уровнях профессионального образования. Данная тенденция четко обозначена в Концепции модернизации российского образования до 2010 г., в которой одна из ключевых идей – идея о необходимости формирования нового качества российского образования и в особенности среднего профессионального образования, которому "необходимо обеспечить опережающее развитие". Новое качество образования сегодня – это образование, отвечающее требованиям международных стандартов качества, удовлетворяющее запросы всех потребителей образовательных услуг – личности, общества, государства, производства.

Современный работодатель заинтересован в таком работнике, который:

- умеет думать самостоятельно и решать разнообразные проблемы;
- обладает критическим и творческим мышлением;
- владеет богатым словарным запасом.

Кроме того, специалист, живущий и работающий в современном обществе, должен обладать определенными качествами личности, в частности:

- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать знания, умело применять их на практике для решения разнообразных проблем;
- самостоятельно критически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальном мире трудности и искать пути рационального их преодоления, используя современные технологии;
- четко осознавать, где и каким образом приобретенные им знания могут быть применены в окружающей действительности;
- быть способным генерировать новые идеи, творчески мыслить;
- грамотно работать с информацией;
- быть коммуникабельным, контактным в различных социальных группах, уметь работать сообща в разных областях, предотвращая конфликтные ситуации или умело выходить из них;
- самостоятельно трудиться над развитием собственной нравственности, интеллекта, культурного уровня.

Очевидно, что система обучения, ориентированная на формирование только профессиональных качеств, не может выполнить заказ современного общества. Новое качество подготовки специалистов с разными уровнями профессионального образования требует иных критериев его оценки. До сих пор считается, что если выпускник продемонстрировал отличные знания, то его качество подготовки выше. Это так, но только отчасти. Современные научные исследования подтверждают, что преуспевание в финансовом отношении лишь на 15% обусловливается знаниями своей профессии, а на 85% – умением обращаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи, т. е. с личными качествами и способностями. Реальная практика и жизнь демонстрируют, что чаще всего успеха в социальной и профессиональной карьере добиваются далеко не выпускники с «красным дипломом», а те студенты, которые проявляли активность, реализовывали себя в различных видах деятельности: общественной, экономической, культурной, коммуникативной, научной и т. д. Учебная деятельность – лишь одна из них. Можно констатировать, что оценка качества подготовки выпускника образовательного учреждения (ОУ) по его знаниям и умениям, демонстрируемым на текущих и итоговых экзаменах, неадекватно характеризует действительный уровень их готовности к успешной профессиональной деятельности. Знания и умения – лишь мизерная часть личностных свойств, влияющая на успешность деятельности, общения, поведения специалиста. И пока результативным критерием качества подготовки специалистов будет успеваемость по предметам, руководители и преподаватели ОУ, студенты и их родители основные усилия по-прежнему станут направлять именно на этот компонент – на формирование знаний. Поэтому вопрос о критериях качества подготовки специалистов – ключевой, определяющий всю направленность образовательного процесса в учебном заведении. Чтобы реально решать задачу по ориентации образования на формирование нового качества подготовки будущего специалиста, необходимо ввести в критерии оценки качества образования наряду со знаниями и другие параметры.

Критерии качества подготовки специалистов, так же как и само качество подготовки, рассматриваются на трех уровнях: проектном, реализационном и достигнутом. При этом определяющим звеном в этой системе является проектный (или целевой) уровень, на котором задается совокупность требований к подготовке специалиста. Эти требования в виде нормы заложены, как известно, в содержание государственных образовательных стандартов профессионального образования (ГОС ПО) различного уровня. Основной недостаток первого поколения ГОС ПО состоял в том, что требования к уровню подготовки и минимуму содержания образования отражали в основном компоненту «знаний». Современному специалисту высшего и среднего звена для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, уже недостаточно владеть только специальными профессиональными знаниями и навыками. Рыночная экономика требует, чтобы каждый работник обладал еще и ключевыми компе-

тенциями (ключевые квалификации, базовые навыки, базисные квалификации).

В работе [1] приводится пять групп ключевых квалификаций, выделенных в зависимости от уровня профессиональной активности (табл. 1).

Таблица 1

Группировка ключевых квалификаций (по А. Шелтону)

№	Группа умений и способностей	Ключевые квалификации
1.	Психомоторные умения	Координационные умения Скорость реакции Ручная сноровка Способность к концентрации внимания и др.
2.	Общетрудовые качества	Практические умения и навыки для широкого круга деятельности в области: • измерительной техники • охраны труда • обслуживания машин • технологического планирования • технологической диагностики • чтения технической документации и др.
3.	Познавательные способности	• самостоятельность мышления • техническое мышление • креативность • способность к решению проблем • оценочные способности и др.
4.	Персональные способности	• надежность • стремление к качественной работе • добросовестность • ответственность • самостоятельность • критичность • уверенность в себе • оптимизм • направленность на конкретные достижения и успех в работе
5.	Социальные способности (способности, ориентированные на групповое поведение)	• готовность к кооперации • способность к установлению контактов • коммуникативные способности • откровенность • корпоративность и др.

Под ключевыми квалификациями понимаются качества личности, которые "эксплуатируются" в ряде смежных профессий либо в большой группе разнопрофильных профессий.

Некоторые авторы [2] рассматривают обучение базисным квалификациям как одну из тенденций фундаментализации профессионального образования. Другие исследователи [3] используют понятие «базовые навыки» как личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни.

Ключевые компетенции очень важны для современного специалиста и потому они должны составлять неотъемлемый компонент требований в образовательных стандартах всех уровней профессионального образования. Проблема состоит в том, что в процессе мониторинга качества подготовки (текущего, рубежного, итогового) выполнение этих требований, степень соответствия результатов данным требованиям никто не выявляет. Поэтому целесообразно, чтобы эти требования были заложены на каждом из обозначенных выше уровней рассмотрения качества (проектный, реализационный, достигнутый). Так, на уровне реализации это означает, что каждому преподавателю следует решать задачу не только формирования системы знаний, умений и навыков по конкретному предмету, но и ключевых компетенций, исходя из возможностей содержания, учебного материала, форм, методов и средств педагогического воздействия. Основная трудность здесь – в разработке соответствующих методов оценки степени соответствия результатов требованиям к ключевым компетенциям. Дело в том, что подавляющее большинство ключевых компетенций не поддаются точному измерению. Однако это не должно быть основанием для исключения из критериев оценки качества подготовки специалиста ключевых компетенций, ибо последние имеют более важное значение для специалиста, нежели предметные знания и умения. Выход нам видится в том, что необходимо признать равнозначность объективных (уровень предметных знаний и умений) и субъективных (уровень развития ключевых компетенций как свойств личности) критериев оценки качества.

Таким образом, проблема подготовки специалистов различных уровней профессиональной подготовки объективно требует поиска новых форм и методов организации учебного процесса. В учебном процессе все больше применяются активные методы обучения, стимулирование студентов осваивать и активно использовать современные технологии при анализе, оценке и решении конкретных рыночных проблем и практических ситуаций. Все это позволяет студентам развивать аналитические навыки, обосновывать принятие решения, аргументировано защищать свою позицию в дискуссиях.

Участие студентов в научно-исследовательской работе является одним из методов совершенствования подготовки специалистов. Курсовые, дипломные работы и проекты являются логическим продолжением научной работы.

Исследование требований рынка труда, предъявляемых к претендентам на рабочее место на рынке труда г. Красноярска

Анализ требований, предъявляемых к претенденту на вакансию, строится на тезисе, что полезность работника создают его конкретные характеристики. Работодатель отдает предпочтение одним работникам перед другими, так как считает одни качества более полезными или удовлетворительными, чем другие.

Предпочтения работодателя определяются требованиями, предъявляемыми вакансией: характером работы и рабочего места, функциями, которые должен выполнять будущий работник. Каждая профессия требует от человека наличия определенного набора личностных качеств, в котором некоторые общечеловеческие качества под влиянием специфики профессиональной деятельности начинают приобретать профессиональный характер.

Перечень предпочтений работодателя является динамичным, связанным с социально-экономической обстановкой, состоянием предприятия, способного оплачивать труд. Возможность выбора тем больше, чем больше претендентов, т.е. конкурирующих на рынке труда качеств потенциальных работников.

Сегодня, обращаясь на рынок труда, работодатели используют, как правило, минимально необходимый набор качественных характеристик. Это, главным образом, требования по специальности, стажу работы, образованию. Работодателя могут интересовать также пол, возраст и специфические знания (компьютера, языка и др.). Личностные качества практически не оговариваются. Проведенные исследования по рынкам профессиональных услуг, например бухгалтерских услуг, показали, что основными детерминантами спроса на бухгалтеров являются образование (почти в 100% требований – высшее), опыт работы (от 2 до 5 лет), знание компьютера, возраст (до 40-45 лет). Требования к полу претендента предъявлялись в 50% объявлений о найме. Личностные социально-психологические качества не вошли в число характеристик, интересующих работодателя.

Таким образом, возникает задача выделить наиболее существенные качества (характеристики) претендента, максимально тесно связанные с характером и особенностями вакансии.

С этой целью проведено исследование по выявлению основных требований рынка труда к претенденту на рабочее место. Результаты исследования позволили определить современные требования к системе профессионального образования.

Объект исследования охватывал широкую сферу производственной и коммерческой деятельности. В контур выборки вошли промышленные предприятия следующих отраслей: машиностроение, металлургия, химическая промышленность, теплоэнергетика, строительная отрасль, обувная промышленность. Сфера услуг представлена наиболее динамично развивающимися видами деятельности: торговля компьютерами и их комплектующими, канце-

лярскими товарами, оказание туристических услуг, охранных услуг, редакционно-полиграфическая деятельность и т. д. В круг исследований также вошли предприятия, специализирующиеся на научно-исследовательской деятельности и оказывающие услуги по переподготовке кадров.

Предметом исследования являлись 3 категории качеств: *демографические, образование и личностные*:

- В категории «демографические» рассматривались такие характеристики претендента на рабочее место, как возраст, пол, здоровье и проч.
- Категория «образование» помимо констатации того или иного образования включала качественные характеристики, такие как знание языков, компьютера, стаж работы.
- Категория «личностные» отражала индивидуальные особенности и качества человека.

В ходе исследования было проанкетировано 62 предприятия и организации различных форм собственности: государственные предприятия, ЗАО, АО, ООО, ЧП, ОАО и т. д. На данных предприятиях опрошены специалисты отделов кадров (начальники, заместители начальников и инспектора) либо служащие, осуществляющие найм на работу. Каждая категория характеристик оценивалась по трем степеням значимости: «не имеет значения», «желательно», «необходимо».

Результаты исследования показали, что:

1. Предпочтения во всех отраслях отдаются блоку «Образование». Наличие определенного уровня образования и иных профессиональных навыков в большей степени является желательным. Ответы «не имеет значения» и «необходимо» имеют равную значимость. Это объясняется тем, что для одних должностей определенный уровень образования является необходимым (ИТР, руководители, служащие), а для других не имеет значения (вспомогательные рабочие, обслуживающий персонал, неквалифицированный персонал).

2. Квалификация или специальность по диплому не всегда является жестким требованием при приеме на работу (исключение – вакансии с узкой спецификой работы). Руководители многих предприятий предпочитают обучать вновь прибывших работников в рамках традиций сложившихся на данном предприятии. На крупных промышленных предприятиях, как правило, имеется специалист по подготовке и переподготовке кадров, входящий в штат отдела кадров.

3. Чаще всего для предприятия наличие определенного стажа работы является желательным или необходимым условием. Как правило, не встречается ответов «не имеет значения». Стаж работы в основном должен составлять 3-5 лет, но имеют место и другие условия: от 1 года до 10-20 лет – все зависит от специфики выполняемой работы.

Как отмечают специалисты, наличие стажа является желательным условием по целому ряду причин: экономия времени и денег, которые пришлось бы тратить на обучение неопытного специалиста; знания и опыт прибывшего

работника могут рационализировать работу на данном предприятии, внести свежие идеи и взгляды; работнику со стажем легче принять решение в кризисной ситуации, исходя из ситуаций с которыми он сталкивался ранее.

Но иногда для руководителя становится предпочтительнее принять на работу молодого инициативного и способного специалиста, нежели консервативного опытного работника, неспособного к дальнейшему обучению и прогрессу. Принимая такое решение, руководитель во главу дела ставит личностные качества работника.

Следует отметить логические нестыковки в требованиях к возрасту и стажу. Большинство руководителей хотят видеть своих работников молодыми, но имеющими достаточный опыт работы (≈5 лет), причем желательно с высшим образованием.

4. Знание языков является желательным, а порой и необходимым требованием для предприятий и организаций с определенной спецификой (компьютерные и туристические фирмы), предприятий и организаций, имеющих зарубежных партнеров. Но для большинства должностей знание языков не имеет значения.

5. Большинство руководителей предпочитают видеть своих подчиненных компьютерно грамотными, как минимум, владеющими компьютером на уровне пользователя. Требование к навыкам владения компьютером на уровне программиста менее категорично. Для многих данное качество не имеет значения. Наличие его целесообразно на крупных промышленных предприятиях (на ИВЦ), а в мелких фирмах – для штатных программистов.

Личностные качества представляли собой набор индивидуальных свойств человека, которые позволяют спрогнозировать его поведение на предприятии: пунктуальность, ответственность, добросовестность, способность вписаться в коллектив и т. д. Базовыми и обязательными качествами человека для работодателя являются:

- способность к обучению; важность этого качества определяется тем, что вновь пришедшему работнику данная способность позволит быстрее освоить принципы функционирования предприятия и приемы выполнения работы, а также является базой для дальнейшего совершенствования и развития навыков работника;
- умение слушать (а главное слышать) является залогом четкого и правильного восприятия информации, что влечет за собой действия, соответствующие требованиям руководства;
- коммуникабельность; форма труда на предприятии коллективная, а результат труда представляет собой плод усилий всех его работников, поэтому руководством уделяется большое внимание умению вжиться в новый коллектив. Настоящий руководитель-профессионал чутко ощущает психологическую атмосферу в коллективе и всегда способен выявить «белую ворону»;

• культура поведения является обязательным требованием со стороны работодателя, тем самым обеспечивая трудовую дисциплину и соответственно результаты работы;

• культура речи неразрывно связана с культурой поведения, но, тем не менее, ей склонны придавать несколько меньшее значение.

Хотя к уровню образования предъявляются определенные требования, специалисты ставят его по степени важности на второе место. Считается, что наличие диплома не является объективным свидетельством индивидуальных способностей человека.

В целом предпочтения респондентов блоку личностных качеств распределились следующим образом:

- культура поведения – 15,9%;
- умение слушать – 14,7%;
- коммуникабельность – 14,1%;
- культура речи – 13,5%;
- способность к обучению – 12,4%;
- кругозор – 8,8%;
- наличие организаторских способностей – 8,2%;
- другие – 12,4%.
- имидж скорее желателен, чем обязателен – считают 59% опрошенных.

Список литературы

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. Екатеринбург, 1997.

2. Новиков А. М. Профессиональное образование России / А. М. Новиков. М., 1997. С. 73.

3. Байденко В. И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В. И. Байденко, Б. Оскарссон // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М., 2002. С.23

СОВМЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА (ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОЧЕРКАССКИЙ МЕЖТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»)

П. Г. Резонов

Директор ГУ «Новочеркасский межтерриториальный центр занятости населения», г. Новочеркасск,
czn@novoch.ru

Государственное учреждение «Новочеркасский межтерриториальный центр занятости населения» образовано приказом Минтруда России 18 сентября 2001 г. и обслуживает население двух крупных муниципальных образований Ростовской области: г. Новочеркасска и Октябрьского (сельского) района. Население обеих территорий составляет 262 тысячи человек: в Новочеркасске – 183 тысячи человек, в Октябрьском (с) районе – 79 тысяч человек. Экономически активное население составляет 116,5 тысячи человек, а по территориям соответственно 95,6 и 20,9 тысячи человек.

Идея межтерриториальности через слияние двух центров занятости: городского и сельского возникла из интересов работодателя.

Градообразующие предприятия г. Новочеркасска: Новочеркасский электровозостроительный завод (ООО ПК НЭВЗ), Новочеркасский электродный завод (НЭЗ), Новочеркасский завод синтетических продуктов (НЗСП), швейная фабрика «Фея», Новочеркасская ГРЭС на протяжении всей истории своего развития потребляли трудовые ресурсы как города, так и близлежащего сельского района.

В сферу обеих территорий входит образовательная деятельность, поскольку на территории г. Новочеркасска расположено 3 вуза, среди которых Южно-Российский государственный технический университет ЮРГТУ (НПИ), Новочеркасская государственная мелиоративная академия (НГМА), Новочеркасский военный институт связи (НВИС), а также 10 колледжей и техникумов и 4 ПТУ, а в Октябрьском (с) районе расположен Донской государственный аграрный университет (ДонГАУ) и высший сельскохозяйственный лицей. Всего обучается в этих учебных заведениях по дневной форме обучения 41 тысяча человек.

Обе территории напрямую связаны с армией: Новочеркасский военный гарнизон Северо-Кавказского военного округа, дивизия «Дон», расквартированая в Октябрьском (с) районе, создают проблемы с трудоустройством военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей.

Экономический "портрет" дополняют расположенные здесь крупные железнодорожные предприятия, проблема реструктуризации закрытых шахт

Восточного Донбасса и, естественно, агропромышленный комплекс сельского района.

Такое многообразие форм занятости территории требует постоянного внимания государственной службы занятости к протекающим в них процессам, контактам со всеми работодателями.

При принятии Закона «О занятости населения в Российской Федерации» 19 апреля 1991 г. предполагалось, что рынок автоматически, без участия государства, будет регулировать большинство вопросов, связанных со спросом на труд. Предполагалось также, что многие проблемы не только безработных, но и всего экономически активного населения, не зарегистрированного в службе занятости, будут решаться автоматически.

Первым, еще во времена СССР, эти взгляды озвучил экономист Николай Шмелев. В журнале «Новый мир» № 6 за 1987 год он писал: «Надо бесстрашно и по-деловому обсудить, что нам дает сравнительно небольшая резервная армия труда (конечно, не оставляемая обществом полностью на произвол судьбы)… Реальная опасность потерять работу, перейти на временное пособие или были обязанным трудиться там, куда пошлют, – неплохое лекарство от лени, пьянства, безответственности».

Романтические взгляды идеологов рынка разбились о действительность после начала периода разгосударствления и приватизации.

Если проанализировать количественные показатели официально зарегистрированных в службе занятости безработных, начиная с 1991 г. (данные по г. Новочеркасску), то можно увидеть следующее (табл. 1).

Таблица 1

Годы	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	8 мес. 2004
Зарегистрировано безработных, чел.	0	51	1360	2812	2956	3091	3336	2788	2231	1728	2009	1564	2241	1510

В период с 1991 г. по 1997 г. численность безработных неуклонно растет от 0 до максимума – 3336 человек.

Это период разгосударствления, приватизации, массовых высвобождений.

Отношения СЗ с работодателями заключаются в работе над списками сокращенных, сборе средств в Фонд занятости, совместной поддержке граждан, находящихся в так называемых вынужденных отпусках, при невысоком уровне трудоустройства на вакансии.

Юридически участие работодателей в этом периоде заключено в ст. 22 п.3 Закона – обязательные страховые взносы в ГФЗ, ст. 28 – Содействие работодателей в обеспечении занятости и 29 – Права работодателей; Постановлении Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Положение об организации по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Следует отметить, что активные направления политики занятости, такие как профессиональное обучение (ст.23), общественные работы (ст.24), никак в Законе с работодателями не увязываются. Закон даже не предусматривает обязанность работодателя сообщать СЗ о вакансиях. Это норма появляется лишь в редакции Закона № 36 ФЗ от 20 апреля 1996 г.

С 1998 г. начинается период стабилизации вследствие оживления экономики, увеличивается процент трудоустройства, снижается число зарегистрированных безработных до 1728 человек в 2000 г., процессы сокращения штатов затухают.

Новый современный период начинается в 2001 г. Следует отметить, что в этом году ликвидируется Государственный фонд занятости и СЗ переходит на федеральное бюджетное финансирование.

Если обратиться к другому показателю: зарегистрированные с целью поиска подходящей работы (данные по г. Новочеркасску), то здесь можно увидеть следующее (табл. 1).

Таблица 2

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Зарегистрировано безработных, чел.	0	590	2263	8192	7023	9009	9165	12275	12263	12327	12408	12433	11974	7841

В период до 1998 г. это число растет и в среднем за год составляет 6040 человек, но уже в 1998 г. (начало стабилизации) резко возрастает до 12275, т.е. фактически удваивается и сохраняется на этом уровне до настоящего времени.

Обозначим 1977 г. как переломный во взаимоотношениях между государственной службой занятости и работодателями.

В принятый 20 апреля 1996 г. Федеральный закон № 36 ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"» была внесена норма, которую давно ожидали работники службы занятости. В ст. 25 «Содействие работодателей в обеспечении занятости населения» в п. 3 было внесено: – работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости: информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей)…

Это позволило одновременно с оживлением экономических процессов к 1997 г. сформировать на каждой территории банк вакансий, привлекающий в службу занятости новую волну незанятого населения.

Отсюда (см. табл. 2) и удвоение числа граждан, обратившихся в службу занятости в целях поиска подходящей работы.

В 1997 г. было принято постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ». Это Положение расширило роль работодателей в организации общественных работ, а именно: Общественные работы организуются на предприятиях, учреждениях и других организациях региона независимо от

форм собственности (п. 4). С лицами, желающими участвовать в общественных работах, работодатель заключает срочный трудовой договор (п. 13). Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых организуются эти работы. При необходимости для проведения общественных работ привлекаются средства субъектов Российской Федерации и средства фонда занятости (п. 21).

И если до 1997 г. общественные работы организовывались преимущественно в муниципальных, бюджетных организациях, таких как, военкоматы, сельские и поселковые администрации, муниципальные организации жилищно-коммунального хозяйства и др., поскольку они финансировались в основном из Фонда занятости, то с 1997 г. происходит поворот в сторону привлечения к организации общественных работ в различных сферах и на разных предприятиях независимо от формы собственности и с привлечением средств работодателя.

О финансовых взаимоотношениях службы занятости и работодателей следует сказать особо. С 1991 г. по 2000 г. служба занятости финансировалась в основном из Государственного фонда занятости (ГФЗ), который согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федеральных законов № 1032-1 от 19.04.1991 г., 20.04.1996 г. № 36-ФЗ) (ст. 22) формировался в основном за счет обязательных страховых взносов работодателей. Размеры обязательных страховых взносов в фонд занятости утверждались федеральными законами по представлению Правительства Российской Федерации и составляли в разные периоды 2, 1 и 1,5% от объема Фонда оплаты труда организаций всех форм собственности. Следует лишь отметить, что период с 1991 по 1995 г. был благоприятным для формирования ГФЗ.

Небольшое количество зарегистрированных безработных, а следовательно, и малые затраты на выплату пособий; небольшие затраты на активную политику занятости, программы которой, в этот период только получали развитие, позволили иметь излишки средств, которые эффективно были использованы для развития материально-технической базы службы занятости.

Именно в этот период были построены здания, приобретены автомобили, компьютеры, программы, произведено обучение персонала.

С конца 1995 по 1998 г. формирование фонда было неблагоприятным: разрушенные приватизацией государственные фабрики и заводы, колхозы и совхозы потеряли финансовую состоятельность, одновременно вывели на рынок труда новые массы безработных граждан. В стране появилась порочная практика взаимозачетов вместо «живых денег».

Пособие по безработице в большинстве территорий выплачивалось натуроплатой, а задолженность по его выплате составляла от 2 до 6 месяцев (данные по Ростовской области). Недостаточно финансировались активные программы.

Но к концу 1998 г. рыночные преобразования уже стали давать положительные результаты и период 1999 – 2000 гг. стал периодом стабилизации в

наполнении ГФЗ. Задолженность по выплате пособий исчезла, активные программы финансировались достаточно и уже составляли в бюджете службы занятости более 30%.

В 2000 г. принимается решение о ликвидации фонда занятости и с 2001 г. служба начинает финансироваться из федерального бюджета.

Начинается новый период, который становится периодом совместных действий государственной службы занятости и работодателей на рынке труда.

Следует отметить, что эти совместные действия совершаются в рамках социального партнерства. Основополагающим документом социального партнерства стал принятый в сентябре 2001 г. трехсторонний договор между Администрацией города, объединением городских профсоюзов и Советом директоров города (ныне Союз работодателей и предпринимателей города). В этот документ вошел раздел «Занятость населения города и ее регулирование на рынке труда», подготовленный городской службой занятости.

Реальное положение дел на рынке труда со стороны предложения рабочей силы и ее качество в это время все больше интересуют работодателя. Именно поэтому в городском трехстороннем договоре на службу занятости возложена задача уточнения параметров городского рынка труда, а именно, более точного определения числа занятых и незанятых, уровня общей безработицы, качественного состава незанятого населения.

Начало XXI века характеризуется улучшением показателей развития экономики. Так, на начало 2002 г. в Южном федеральном округе, куда входит Ростовская область, рост объемов промышленного производства составил 115% к уровню 1 квартала 2001 г., денежных доходов в расчете на душу населения – 110,5% , средней начисленной зарплаты – 146,3%.

Социально-экономическое развитие города Новочеркасска и Октябрьского (с) района в этом периоде тоже отличалось положительной динамикой. Необходимо отметить, что оба муниципальных образования сохранили свои градообразующие предприятия, которые, пройдя через горнило разгосударствления и приватизации, не потеряли своего экономического значения и продолжили развитие. В энергетике – Новочеркасская ГРЭС, в машиностроении – Новочеркасский электровозостроительный завод, в металлургии – Новочеркасский электродный завод, в химической промышленности – Новочеркасский завод синтетических продуктов.

Появились и новые производства. Так, не месте бывшего Новочеркасского завода нефтяного машиностроения возникли фирмы «Эскорт» и «Актис», специализирующиеся на производстве стеклотары. Образован холдинг «Митос», специализирующийся на строительно-монтажных работах, дорожном строительстве, торговле строительными материалами.

Сложные процессы проходили в экономике Октябрьского (с) района. В советские времена этот район имел три крупных птицефабрики, 7 колхозов, 8 совхозов, 4 из которых племенные. Молочное животноводство было основным направлением в экономике этих хозяйств. Преобразования в КФХ (крестьян-

ско-фермерские хозяйства) оставили в районе две птицефабрики из трех, практически сошло на нет животноводство, но все же большинство хозяйств, перейдя на производство зерна и подсолнечника, сохранило свое значение, войдя в крупный агрохолдинг Ростовской области «Юг Руси».

Оценивая события 1992-2000 гг., следует сказать, что в это время было высвобождено значительное число работников умственного труда – специалистов всех отраслей экономики (в Новочеркасске – 8 НИИ, научных и проектных организаций), планово-экономических подразделений, а также квалифицированных и неквалифицированных рабочих массовых профессий машиностроения (НЭВЗ, завод «Никольского», станкозавод), текстильной (Шахтинский ХБК), швейной промышленности (фабрика «Фея»), транспорта (железнодорожный узел Каменоломни в Октябрьском районе); сельских профессий; сферы обслуживания.

Вместе с тем с оживлением экономики стала заметно ощущаться нехватка этих специалистов и уже в 2000 г. наметилось некоторое нарастание замещения выбывших из организаций новыми кадрами.

Служба занятости отреагировала на эти процессы развитием программы: профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации. Изменилась и нормативно-правовая база по данному вопросу. 13 января 2000 г. вышло Постановление Минтруда № 3 и Минобразования № 1 «Об утверждении Положения "Об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения"».

Прогрессивным моментом в этом Положении было разрешение обучать безработных граждан и незанятое население на «рабочих (учебных) местах организаций независимо от организационно-правовой формы на основе договоров, заключаемых с ними органами по вопросам занятости».

Организация внутризаводского (внутрифирменного) обучения давала возможность исключить дополнительную стажировку и приобретение опыта работы, которого постоянно требует от нанимаемых работодатель, и 100%-ю гарантию трудоустройства.

В г. Новочеркасске внутризаводское обучение было организовано на Новочеркасском электровозостроительном заводе (НЭВЗ), швейной фабрике «Фея» и в фирмах «Эскорт» и «Актис».

Служба занятости в профессиональном обучении начала отдавать приоритеты четырехсторонним договорам: безработный – учебное заведение-служба занятости – работодатель и подготовке по рабочим профессиям.

Из таблицы 3 видно, как совместная работа службы занятости и работодателей способствовала начиная с 2001 г. увеличению числа направленных на обучение по рабочим профессиям и количеству работодателей, заключивших договоры со службой занятости на подготовку кадров.

Таблица 3

Год	Количество направленных на обучение всего, чел.	Количество работодателей, заключивших договоры	Направлено на обучение по рабочим профессиям, чел.	В процентах к общему числу направленных
2001	580	59	227	39,0
2002	560	67	286	51,0
2003	377	73	262	69,5
9 мес. 2004	370	98	287	77,6

Из таблицы 3 видно, что общее количество направленных на профессиональное обучение изменяется в сторону уменьшения. Это связано с тем, что уже в 2002 г. значительно сократилось финансирование этой программы из средств федерального бюджета, увеличилась стоимость обучения, прежде всего по рабочим профессиям, на которые сделан акцент.

Сократилось финансирование и таких программ, как «Организация общественных работ», «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет». Для восполнения недостатка средств и сохранения достигнутых объемов численности участников этих программ служба занятости обратилась к поиску недостающих средств в региональном (областном) и местном бюджетах.

В нашем регионе «Областная целевая программа содействия занятости населения Ростовской области на 2001-2003 годы» в 2001 г. впервые обрела статус закона Ростовской области.

Принят областной закон (11.12.2003 г.) «Об областной целевой программе содействия занятости населения Ростовской области на 2004-2007 годы».

Программа предусматривает финансирование из средств областного бюджета общественных работ и временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (табл. 4).

Таблица 4

Год	Мероприятия по содействию занятости населения	Израсходовано средств, всего	В т. ч. по источникам финансирования				
			средства ФБ	средства ОБ	средства МБ	средства работодателей	%
2001	Всего, в т. ч.:	1 527 851	929 108	236 611	-	362 132	39
	Организация общественных работ	687 942	203 723	130 759	-	353 460	-
	Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан	839 909	725 385	105 852	-	8 672	-

Год	Мероприятия по содействию занятости населения	Израсходовано средств, всего	В т. ч. по источникам финансирования				
			средства ФБ	средства ОБ	средства МБ	средства работодателей	%
2002	Всего, в т. ч.:	2 064 124	664 600	950 000	50 024	399 500	67,8
	Организация общественных работ	1 200 300	360 600	450 000	-	389 700	-
	Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 до 16 лет	863 824	304 000	500 000	50 024	9 800	-
2003	Всего, в т. ч.:	3 189 295	1 512 100	438 900	564 500	673 795	52,6
	Организация общественных работ	1 952 900	733 100	-	564 500	655 300	-
	Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет	1 236 395	779 000	438 900	-	18 495	-
2004	Всего (по состоянию на 01.10.2004 г.):	3 349 506	1 274 420	540 400	620 213	914 473	61,9
	Организация общественных работ	1 495 787	579 300	-	417 387	499 100	-
	Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет	1 853 719	695 120	540 400	202 826	415 373	-

Из таблицы 4 видно, что средства областного и местного бюджета вместе со средствами работодателей в сумме превышают средства федерального бюджета и составляют от всей суммы средств, затраченных на эти программы от 39 до 62%, а в 2002 г. в связи со значительным снижением средств ФБ – 67,8%.

Вместе с тем с принятием Закона № 122 ФЗ от 22.08.2004 г. (новой редакции Бюджетного кодекса), утверждающим приоритет федеральных обязательств по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержки безработных граждан, исключением из статьи 7 Закона «О занятости населения Российской Федерации» полномочий органов местного самоуправления и субъектов Российской Федерации очевидно, что в 2005 г. такие источники финансирования программ занятости, как средства областного и местного бюджетов, перестанут быть правомочными и будут исключены из доходной части СЗ.

Значит ли это, что служба занятости потеряет часть средств на активную политику и ухудшит положение безработных граждан и незанятого населения?

Вероятно, нет, поскольку уже накоплен опыт работы с органами местного самоуправления в части использования средств местного бюджета для финан-

сирования активных программ через выделение средств муниципальным департаментам по разделу 1200 «Благоустройство и озеленение» и организацию общественных работ совместно с центром занятости.

Так, в 2003 и 2004 гг. постановлением главы администрации (мэра) г. Новочеркасска «Об организации общественных работ в г. Новочеркасске» такой организацией определен Департамент городского хозяйства и выигравшее конкурс по разделу 1200 МУП «Алтай»; в Октябрьском (с) районе – районная служба заказчика и выигравшая конкурс организация «Электрорусь». На службу занятости этими постановлениями возлагается задача отбора и направления на общественные работы. Аналогичная схема работает и при организации программы «Временная занятость несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет». Результативность этой работы показана в таблице 4.

Серьезным стимулом для привлечения средств работодателя и софинансирования активных программ занятости стали введение в действие с 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса РФ, новая редакция Закона «О занятости населения Российской Федерации» № 8 ФЗ от 10.01.2003 г., совместный приказ Минтруда и Минфина № 57/21н от 25 марта 2002 г.

Для успешного решения задач софинансирования городская служба занятости проводит активную работу в Совете директоров (Союзе работодателей и предпринимателей города), членом которого является директор ЦЗН.

Только в 2004 г. Советом директоров по инициативе ЦЗН рассмотрены такие вопросы, как:

– организация содействия работодателей города реализации программ занятости «Общественные работы» и «Временная занятость несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет»;

– о проблемах профессиональной подготовки рабочих массовых профессий;

– о количестве и качестве рабочей силы на рынке труда города.

Результативность работы по привлечению средств работодателей отражена в таблице 5.

Таблица 5
(в рублях)

Программы	2001 г.	2002 г.	2003 г.	9 месяцев 2004 г.
Профессиональное обучение		638 000	558 177	641 234
Общественные работы	353 460	389 700	655 300	499 100
Временная занятость подростков	8 672	9 800	18 495	415 373
Временная занятость граждан, особо нуждающихся в социальной защите	147 272	199 957	353 472	161 539
Всего	509 404	1 237 457	1 585 444	1 717 246

С уходом XX века ушло в прошлое и первое поколение безработных России, которое можно назвать поколением «сокращенных». Это поколение, рожденное приватизацией и последовавшими за ней массовыми высвобождениями, получило от государства через службу занятости материальную поддержку в виде пособия по безработице и справку, подтверждающую стаж, и растворилось в новорожденном рынке труда, ассимилировалось на обычных городских рынках, так и не вернувшись на свои, начинающие оживать, родные предприятия.

Новое поколение обращающихся в службу занятости, среди которого стала преобладать молодежь (до 40% и выше), уже меньше интересуется мизерным пособием, но все больше – возможностями реального трудоустройства, получения специальности.

Службе занятости необходимо было изменить имидж, сделав ее наиболее привлекательной как для незанятого населения, так и для активных работодателей.

В этих целях во главу угла была поставлена информация.

1. Регулярное информирование населения о поступающих от работодателей вакансиях в диспетчерском зале. Тесные связи с работодателями позволили увеличить число вакансий с 9218 в 2000 г. до 10145 в 2001 г.

2. Выступления в городских СМИ о задачах и возможностях службы занятости («Новочеркасские ведомости», «Новочеркасская неделя», «Вечерний Новочеркасск», «21 «Канал», «Сельский вестник»), то же на ТВ – 5, 27, 37, 21, 6 каналы.

3. Размещение стендов и штандеров в людных общественных местах города.

4. Создание WEB-сайта городского ЦЗН в Internet.

5. Ряд массовых мероприятий (Дни кадровика, Ярмарки вакансий, профконсультационные встречи с выпускниками и родителями в 23 школах города, 4 детских домах, кадетском корпусе).

6. Выпуск буклетов серии «Предприятия города – социальное партнерство»: НЭВЗ, «Фея», НЗСП, «Эскорт», «Актис», «Новочеркасский ОМОН», «Служба в милиции», «Контрактная военная служба» и др. – о возможностях работы и получения специальности. Распространение велось на ярмарках вакансий, через информационный зал, через почтовые ящики.

7. Выездные консультации в отдаленных микрорайонах. Ростовская областная служба занятости делает многое для воспитания корпоративной культуры и развития информационного менеджмента (рис. 1).

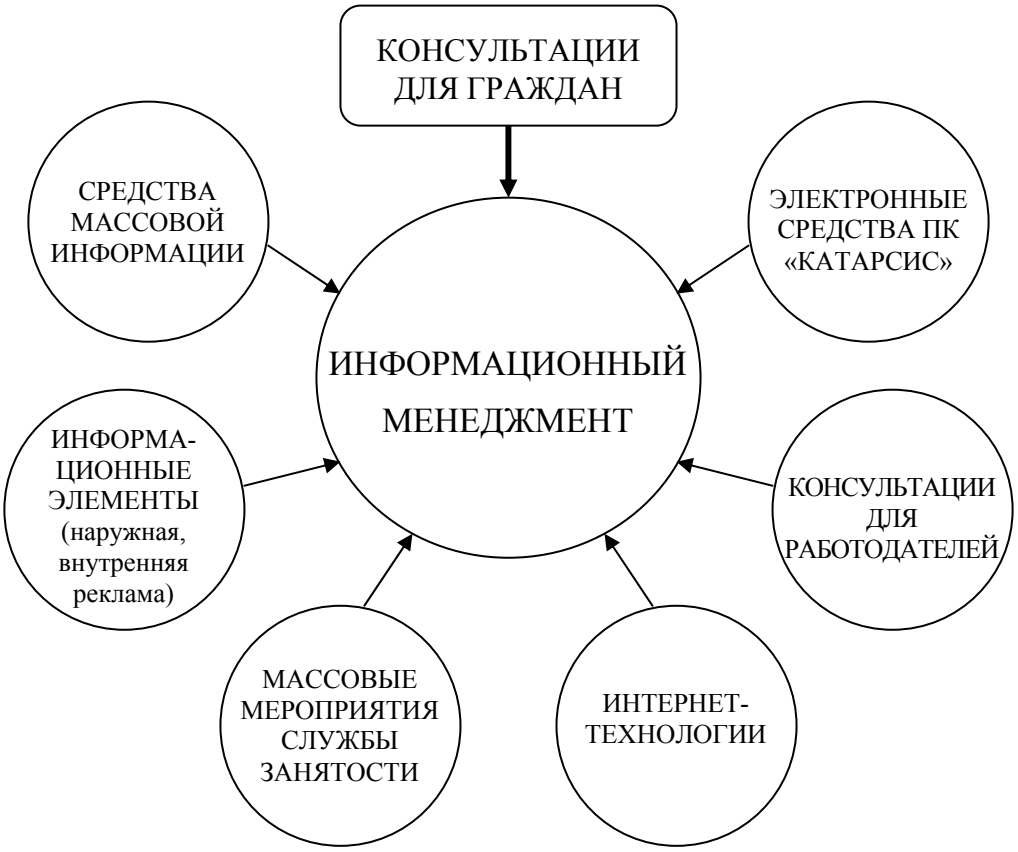


Рис. 1

Принятые меры позволили сформировать надежный и качественный банк городских вакансий, тем самым привлечь внимание незанятого населения и работодателей к службе занятости.

Помещения городской службы занятости стали франко-офисом, местом встречи работодателей и безработных граждан.

Инициатива по проведению ярмарок вакансий стала стабильно исходить от работодателя, а не от службы занятости, как это было в прошлом.

Фирма «Макдоналдс», построив в Новочеркасске свой 49-й в России ресторан, проводила подбор сотрудников в городской службе занятости, из более чем 500 кандидатов было отобрано 100, которые прошли обучение и стажировку в ресторане фирмы в г. Ростове-на-Дону и были приняты на работу.

Постоянную работу по подбору кадров совместно со специалистами центра занятости ведут градообразующие предприятия города: НЭВЗ, «Митос», «Фея», ОМОН, «Эскорт», «Актис» и др. Со всеми эти организациями ГУ «НМЦЗН» ежегодно подписывает договоры о совместной деятельности.

Из вышесказанного следует вывод, что служба занятости давно перешагнула порог своего учреждения и наряду с зарегистрированными безработными перенесла акцент своей работы на все незанятое население.

В связи с этим актуальность приобретает тщательная оценка показателя общей безработицы, основанного на расчете баланса трудовых ресурсов, и показателя экономически активного населения.

На территории, обслуживаемой Новочеркасским межтерриториальным центром занятости, показатели регистрируемой и общей безработицы составляют соответственно 1,1 и 12,5%.

Современный работодатель проявляет пристальное внимание к этим показателям, предложению рабочей силы на рынке труда. Поиск потенциальных работников для ряда городских предприятий уже перешагнул границы города (НЭВЗ, «Фея», «Митос» и др.). Огромный интерес к рынку труда города и близлежащих территорий проявляют ряд предприятий г. Ростова-на-Дону («Росстсельмаш», ряд торговых представительств).

Возникает конкуренция на рынке труда, заставляющая работодателя более внимательно относиться к показателю заработной платы, другим компонентам социального пакета.

Демографическая «яма», отрицательная миграция, предпочтение выпускников школ любыми путями занять место на университетской скамье, а не за станком – факторы, которые заставляют работодателя испытывать беспокойство по поводу заполнения рабочих мест на развивающихся предприятиях в настоящее время и в перспективе.

Уровень общей безработицы в Новочеркасске в 12,5%, дает около 10–12 тысяч предполагаемо свободных людей, потенциально претендующих на рабочие места.

На самом деле в это число входит 3,5 тысячи отбывающих наказание в ИТУ, более 4 тысяч военнослужащих, остается около 5 тысяч человек, что не удовлетворяет растущие потребности предприятий города в кадрах.

«Темным» пятном в балансе трудовых ресурсов остается неформальная занятость, которая, по оценкам специалистов, может достигать 30% от экономически активного населения.

Известный экономист Василий Леонтьев, критикуя Кейнса за утверждение о том, что «… при небольшом росте цен товаров, приобретаемых на заработную плату… совокупное предложение труда работников, готовых работать за существующую денежную заработную плату… превышает существующий объем занятости», не так уж не прав.

В этом предложении, опираясь на ту действительность, которую мы имеем, перед словом «готовых» следует поставить частицу «не».

Эти обстоятельства, касающиеся формирования рынка труда, были детально обсуждены на заседании городского Совета директоров (Союза работодателей и предпринимателей города) в августе 2004 г. и на Координационном комитете содействия занятости населения в г. Новочеркасске в сентябре 2004 г. по инициативе городской службы занятости.

При обсуждении наиболее остро были поставлены вопросы заработной платы или цены вакансии, поскольку в городе уже давно существуют рабочие места (и не только в бюджетной сфере), которые горожане не стремятся занять из-за низкого уровня заработной платы. Обсуждались проблемы профориентации молодежи, информации населения по вопросам трудоустройства, задачи,

стоящие перед многочисленными учебными заведениями города по подготовке кадров для городского рынка труда.

Еще сложнее оценить оба уровня безработицы в сельских районах, поскольку формулировка признания безработными, указанная в ст. 2 и 3 Закона «О занятости населения в РФ», не прописана для села.

Обследования, проведенные сотрудниками службы занятости в одной из станиц Октябрьского (с) района, показали, что такой вид получения доходов как ведение личного подсобного хозяйства, игнорируемый законом, на самом деле дает годовой доход 200-250 тыс. рублей при формальной незанятости гражданина.

В обеих территориях затруднена оценка маятниковой миграции населения.

Подводя итог, выделим современные проблемы взаимоотношений между работодателями и государственной службой занятости:

1. Работодатели заинтересованы в получении от службы занятости достоверных данных о состоянии рынка труда, количестве и качестве рабочей силы на этом рынке. В связи с этим необходимо осовременить методические указания по составлению баланса трудовых ресурсов территорий, по каждому параметру определить источники получения информации. Дать методические рекомендации по определению экономически активного населения.

2. В вопросе обучения рабочим профессиям на заводских рабочих местах определить законодательно необходимость (либо отсутствие) лицензирования внутризаводского обучения и участия в конкурсах.

3. Учитывая возросший объем представляемых в службу занятости вакансий, которые не всегда соответствуют той информации, которую представляет работодатель, что отрицательно сказывается на имидже СЗ, ввести в ст. 25 «Содействие работодателей в обеспечении занятости населения» меру ответственности за недостоверное предоставление сведений о вакансиях.

Только совместные действия работодателей и государственной службы занятости населения, основанные на социальном партнерстве и взаимном уважении, могут принести успех в деле обеспечения полной, продуктивной и эффективной занятости населения.

Список литературы

1. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в редакции Федеральных законов от 20.04.1996 г. № 36 ФЗ от 10.01.2003 г. № 8 ФЗ).

2. Закон «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов госу-

дарственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 22 августа 2004 г. № 122 ФЗ.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197 ФЗ.

4. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 5 августа 2000 г. № 116 ФЗ с изменениями от 20 августа 2004 г. № 111 ФЗ и от 20 августа 2004 г. № 120 ФЗ.

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости.

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 апреля 1997 г. № 458. Об утверждении порядка регистрации безработных граждан в ред. Постановлений Правительства Российской Федерации от 9 июля 1999 г. № 778 и от 5 ноября 1999 г. № 1230.

7. Постановление Правительства Российской Федерации 14 июля 1997 г. № 875. Об утверждении Положения об организации общественных работ в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 12 ноября 1999 г. № 1247.

8. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 3 и Министерства образования Российской Федерации № 1 от 13 января 2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» в ред. Постановлений Минтруда РФ № 17 и Минобразования РФ № 1 от 8 февраля 2001 г.

9. Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации №57 и Министерства финансов Российской Федерации № 21н «Об утверждении Положения о финансировании мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан за счет средств федерального бюджета» от 25 марта 2002 г.

10. Проблемы занятости населения в Южном федеральном округе России: Материалы научно-практической конференции 17-19 июля 2002 г. Волгоград, 2002.

11. Кязимов К. Г. Теория и практика обучения и содействия занятости населения / К. Г. Кязимов. Саратов, 2002.

12. Проблемы неформальной занятости в Российской Федерации. М., 1990. Вып. 14.

13. Леонтьев В. Экономические эссе / В. Леонтьев. М., 1990.

14. Международная Организация труда. Конвенции и рекомендации. Том I, 1919-1956, Том II, 1957-1990.

15. Формирование основ корпоративной культуры в подразделениях службы занятости. Информационный менеджмент. Ростов-на-Дону, 2004.

СПРОС НА ОБРАЗОВАНИЕ КАК НА СИГНАЛ НА РЫНКЕ ТРУДА

С. Ю. Рощин

Доцент кафедры экономики труда и персонала
Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, г. Москва
roshchin@aha.ru

Одна из важнейших проблем рыночной экономики – эффективная аллокация ресурсов. Эту проблему усугубляет наличие асимметрии информации, которой обладают участники сделок. Одна из граней проблемы асимметрии информации – необходимость определения реального качества товара в момент приобретения, а не в момент использования. Но определить априорно качественные характеристики бывает очень трудно или невозможно, особенно когда речь идет не о товарах, а об услугах. Проблема асимметрии информации остро стоит и на рынке труда. В частности, это проявляется в процессе найма работников. В этот момент работодатель не знает реального качества приобретаемого товара (производительности труда работника). Эта информация для него недоступна. Однако доступен ряд других характеристик (образование, возраст, пол, национальность, опыт работы), которые рассматриваются как сигнальная информация о качестве рабочей силы, возможностях и способностях работника. Образовательные сигналы являются одними из наиболее важных.

Основная функция образовательных сигналов на рынке труда – помощь в эффективной аллокации трудовых ресурсов. Они позволяют привести в равновесие ожидания работников относительно уровня их заработной платы и ожидания работодателей относительно уровня производительности труда работников.

В теории образовательных сигналов на рыке труда образование рассматривается как механизм селекции в рамках общества более способных, а следовательно, и более производительных работников. Получение образования более высокого уровня и в учебном заведении, обладающем более высокой репутацией, служит сигналом для работодателей при отборе работников. Таким образом, работники, получившие образование лучшего качества, могут иметь более высокую вероятность трудоустройства и премию в виде более высокой стартовой заработной платы.

За последние десять лет в России происходил существенный рост спроса на образование. Численность студентов и их доля в численности населения в России постоянно росли. Их количество выросло от 1648 тыс. в 1990/1991 учебном году до 3104 тыс. в 2002/2003 учебном году только на дневной форме обучения.

При этом наблюдается, с одной стороны, увеличение доли учащихся среди молодежи и снижение уровня экономической активности молодежи, а с другой стороны, увеличение занятости и экономической активности среди

учащихся. Можно предположить, что эти противоположно направленные тенденции свидетельствуют о переходе к новой модели занятости молодежи и вступления ее в трудовую деятельность. При расширяющихся инвестициях в человеческий капитал, в образование переход к трудовой деятельности все больше начинается не после обучения, а во время него. То есть переход порога «учеба-работа» происходит в процессе обучения, а не после окончания учебного заведения, как было раньше.

Существенный прирост количества учащихся во многом является результатом инвестиций в образование самого населения: число студентов, обучающихся за плату, растет, и в 2003 г. уже половина вновь принятых в вузы студентов сама оплачивала обучение.

Образовательный бум развивался исходя из ожиданий населения экономической отдачи от образования с учетом сигнальной функции образования на рынке труда. В середине 1990-х гг. рынок труда явно просигнализировал, что существует значительная положительная отдача от профессионального образования. Вероятность трудоустройства и заработки работников с высшим профессиональным образованием стали повышаться относительно заработков работников с меньшей квалификацией, особенно с учетом того, что значительный предшествующий трудовой опыт в условиях формирования новой системы хозяйствования обесценился и позиции молодых работников и работников старших возрастов во многом уравнялись. Реакцией на это стало существенное повышение спроса на высшее образование.

В результате такого развития ситуации стратегии экономического поведения образовательных учреждений в большей степени формируются с ориентацией на спрос со стороны населения, чем на спрос со стороны рынка труда на образованных специалистов. Связь между рынком труда и образовательной системой опосредована потребителями образования – населением, формирующим спрос на образовательные услуги, определяющими разнородными факторами: как востребованность и заработной платой специалистов разных профессий на рынке труда, так и ценностью образования в обществе и ценой на услуги образования и механизмом обеспечения доступности. В то же время в силу наличия значительного лага (4-6 лет для высшего образования) между формированием спроса на тот или иной вид образования и возможностью предъявить полученный диплом на рынке труда может возникнуть и возникает значительный дисбаланс между спросом на специалистов и выпуском их системой образования. Требования к образовательной системе со стороны учащихся и со стороны рынка труда могут не совпадать. Это требует изучения того, какие характеристики образования важны для работодателей. Насколько важны качество образования, знания и умения выпускников для работодателей или они ориентируются просто на определенный уровень диплома? Имеет ли значение престижность учебного заведения? Каковы принципы отбора персонала, существует ли рассогласование между тем, чему учат студента вузы и

техникумы, и тем, что ему необходимо для устройства на работу? Работают ли образовательные сигналы на российском рынке труда?

Как показали исследования, с точки зрения работодателей, связь между уровнем образования и производительностью существует не всегда, а если она и существует, то крайне неустойчива и тяжело формулируема. Поэтому и установка соответствующей шкалы заработной платы становится проблематичной. Современный работодатель не собирается платить "за образование".

Проблематичен и вопрос о наличии удобной шкалы образования для того, чтобы работодатель мог определить, какой уровень профессиональных знаний, профессиональной квалификации соответствует количеству лет обучения, образовательной ступени. На данный момент возможен выбор между четырьмя, пятью и шестью годами обучения в вузе (с учетом того, что выпускаются бакалавры, специалисты, магистры). Но сказать, какой уровень образования является максимально удобным для определения качества подготовки, какой уровень служит "уровнем отсечения", пока нельзя. Так как сама система многоуровневого высшего профессионального образования и соответственно ее восприятие работодателями еще не устоялись, работодатели еще не "прочувствовали" ее на себе.

Однако, несмотря на эти проблемы, образовательные сигналы на российском рынке труда работают. Но вышеуказанные проблемы все-таки наложили на них некоторый отпечаток. В результате функционирование образовательных сигналов на российском рынке труда имеет на данный момент свою специфику.

1. Образование работает как фоновая характеристика и образовательный сигнал воспринимается работодателем как второстепенный или в неразрывной связи с характеристиками опыта работы. Как раз в ответ на эти требования развивается процесс более раннего начала работы, еще в процессе учебы. Поэтому важным представляется не просто взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг на уровне количественных и структурных параметров, а сотрудничество работодателей и вузов, предполагающее организацию практик, позволяющее учащимся приобретать не только теоретические знания, но и практические навыки.

2. Образовательный сигнал воспринимается, как правило, только в качестве гарантии определенного уровня развития личности и индивидуальных характеристик, а не профессиональных знаний и даже не профессиональной пригодности.

3. В условиях, когда высшее профессиональное образование становится массовым, происходит дифференциация качества предоставляемых образовательных услуг, сегментация этого рынка по качеству образования. Это приводит к тому, что образовательным сигналом является не столько сам факт наличия высшего образования, не число лет обучения, а сам факт поступления, прохода по конкурсу в престижный вуз и его окончания. В результате момент приобретения образовательного сигнала отодвигается на более ранний возраст

и все дальше от момента найма, что снижает значимость его для работодателя. Однако кроме факта поступления носителем образовательного сигнала являются и специализация студента в процессе учебы, и качество диплома, и имя вуза, которое выступает своеобразной торговой маркой на рынке труда.

4. Отсутствие четкой разницы в уровне заработной платы не позволяет однозначно отследить отдачу (прибыль) от приобретения образовательных сигналов (инвестиций в образование). По сути, весь выигрыш, который может получить выпускник вуза, распадается на две части: преимущества при решении вопроса о найме и преимущества при решении вопроса об уровне первоначальной оплаты труда. Выигрыш по первому пункту неочевиден, он зависит от установок конкретного работодателя относительно конкретной вакансии (при равной характеристике первого порядка (опыте) хорошее высшее образование дает преимущества, однако оно будет рассматриваться работодателем только во вторую очередь). Выигрыш по второму пункту практически отсутствует.

С учетом массовости высшего образования одна из проблем взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг заключается в том, что различия в качестве образования одного и того же уровня в разных учебных заведениях достаточно существенны. Однако нет общепризнанных разработанных критериев качества образования, которые должны быть дифференцированы по его уровням, так же как и практически отсутствует какая-либо признанная система рейтингования учебных заведений. Помимо этого, образовательные учреждения, ориентируясь на запросы населения, потребителей-учащихся плохо знают, что хотят от образовательной системы потребители-работодатели: насколько для них важны знания и навыки, перспективы продолжения образования или трудоустройства, роста заработной платы, либо они ориентируются исключительно на получение диплома безотносительно знаний, или для них важен диплом престижного учебного заведения.

Для улучшения функционирования системы образовательных сигналов было бы целесообразным, чтобы вузы были более открыты для работодателей. Более детализированное восприятие образовательного сигнала позволит с большей точностью определять потенциальную производительность кандидата. С другой стороны, работодателям необходимо быть более открытыми по отношению к вузам и приоритеты работодателей должны быть открыты для будущих работников. Это позволит принимать наиболее эффективные решения относительно инвестиций в образование.

В связи с тем, что образовательная услуга является доверительным благом, то есть таким благом, качество которого можно узнать только после его приобретения, необходимо корректировать сигнальную функцию диплома, поставив ее в зависимость, например, от рейтинга вуза или профессионального училища, так как вслед за ростом количества образовательных учреждений мы наблюдаем снижение доверия к диплому о профессиональном образовании как свидетельству определенных знаний и умений.

Обеспечить выполнение этих требований очень сложно. Ни одна из сторон добровольно не возьмет на себя издержки по ведению такой деятельности. Однако функционирование системы образовательных сигналов является своего рода общественным благом, поэтому его предоставление не может быть полностью возложено на рыночных контрагентов. Следовательно, государству следует взять на себя роль координатора, а также частично финансировать этот процесс. Кроме государственных институтов к решению проблемы усиления и ретрансляции сигналов могут быть подключены различные ассоциации вузов и работодателей.

Высокий уровень образования населения, с одной стороны, повышает экономический потенциал всего общества, с другой – повышает благосостояние людей, их социальный статус, способствует уменьшению неравенства. Однако как фактор социальной мобильности образование может выступать только в том случае, если дети из семей малообеспеченных и низкообразованных родителей будут иметь возможность получить более высокое образование и доходы, чем их родители. В России последнего десятилетия эта проблема обострилась трансформацией социальных структур, интенсивными перемещениями людей по лестнице социальной иерархии, уменьшением в середине 1990-х гг. зависимости между уровнем образования и доходам, появлением высокообразованных бедных слоев населения, разрывом в отдаче между «старым» (советских времен) и «новым» образованием.

Как уже отмечалось, рост образовательных услуг привел к сегментации этого рынка и дифференциации качества образовательных услуг. И если мы рассматриваем образование как важный сигнал на рынке труда, то возникает вопрос не о доступности к образованию вообще, а о доступности к получению образовательных сигналов разного качества. И, как показывают исследования, основное различие в доступности образования касается доступа к качественному, как высшему, так и среднему, образованию. Хотя подавляющая часть детей 6-15 лет учатся в средней школе (более 95%), как среди бедных, так и богатых слоев населения различия в доступности качественного среднего образования достаточно велики. По окончании ступени среднего общего образования возрастают различия и в достигнутом уровне обучения: дети низкообразованных родителей из малообеспеченных семей чаще получают среднее специальное или начальное профессиональное образование, для детей из средних слоев высшее образование более доступно.

Учитывая, что образование выступает одновременно как частное и общественное благо, необходимо определить, в какой степени государство может взять на себя финансирование образовательной системы, а в какой – это должно быть прерогативой населения. Если мы говорим о государственных гарантиях в области общего среднего образования и лишь частично – профессионального образования, то нужны механизмы определения тех, кто может рассчитывать на государственную поддержку, учитывая не только их знания и

способности, что признается социально справедливым, но и, например, материальные возможности бедных семей содержать ребенка в процессе обучения.

Так как семья в современной России выступает основным инвестором в человеческий капитал молодежи, необходимо оценить зависимость таких инвестиций от социального статуса семьи, ее доходов, места жительства и других параметров. Очевидно, что малоимущие семьи имеют меньше возможностей оплатить обучение своего ребенка, хотя в последние годы отмечается, что даже бедные родители несут немалые расходы по образованию. Однако означает ли это, что за счет этого фактора снижется также доступность образования высокого качества, или престижного и элитного образования? Хотя плата за обучение в элитном вузе достаточно высока, нередко в этих же вузах наибольшее число бюджетных мест, в то время как негосударственные вузы далеко не всегда могут гарантировать надлежащее качество обучения. Очевидно, что помимо прямых семьи учащихся несут и другие расходы – например, на учебники, общежития, и т. д., которые могут также быть важным фактором, ограничивающим образовательные возможности детей из низкостатусных семей. Таким образом, важно оценить различия социальных групп в инвестициях в образование на разных уровнях, влияние этих различий на качество обучения и его доступность. Одним из вариантов решения проблемы финансирования могут быть образовательные кредиты, а также ваучерная система – здесь также необходимо оценить спрос населения на такие формы инвестиций, а также возможности предприятий в предоставлении таких кредитов.

Говоря о взаимодействии рынка образовательных услуг и рынка труда, на региональном уровне необходимо также учитывать, что их количественное согласование невозможно. Рынок труда предъявляет спрос на специалистов в первую очередь на региональном уровне. Но решения о получении образования, об инвестициях в человеческий капитал принимаются населением, как правило, с учетом мобильности, возможной востребованности полученного образования не только в том регионе, в котором это образование получается. При этом ориентиром могут быть как другие региональные рынки труда, так и другие национальные рынки труда. Поэтому важен анализ реальных постобразовательных трудовых стратегий выпускников. Образовательные учреждения должны понимать, на какой рынок труда они работают. На рынок труда, ограниченный региональными рамками, или на более широкий ареал. Ответ на это вопрос также связан с пониманием сегментированности рынка образовательных услуг по качеству. Чем менее качественное образование предоставляется, тем меньший ареал востребованности этого образовательного сигнала.

Таким образом, для повышения эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в настоящий момент необходимо учитывать дифференциацию образования по качеству и то, что образовательные сигналы воспринимаются рынком труда не столько в связи с уровнем образования, сколько в связи с качеством образования.

К ВОПРОСУ О ВНУТРЕННИХ РЫНКАХ ТРУДА

М. Н. Рудаков

Доцент кафедры менеджмента экономического факультета
Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск
mirud@karelia.ru

Правомерность выделения внутренних рынков труда до сих пор остается дискуссионной. Анализ внутренних рынков труда, которые создаются на крупных предприятиях, первыми дали американские экономисты П. Доринджер и М. Пайор, которые рассматривали их как некую «административную организацию», противоположную внешней, конкурентной [1]. По их мнению, формирование внутренних рынков труда обусловливается спецификой, требующейся для данного предприятия профессиональной подготовки, и, как следствие, необходимостью ее осуществления на рабочем месте, а кроме того, особенностями организационной культуры, неформальными внутрифирменными связями и отношениями, находящими свое выражение в традициях, нормах и правилах поведения работников. При этом движение рабочей силы на внутреннем рынке труда определяется не столько экономическими переменными, сколько административными правилами и процедурами.

В методологическом отношении выделение категории «внутренний рынок труда», определение специфики происходящих на нем процессов, рыночной адекватности и зрелости данного феномена, в том числе в региональной экономике, не вызывает сомнений. Современный институционализм и, прежде всего, теория трансакционных издержек давно и успешно оперирует понятием «внутренние рынки капиталов» для описания специфических механизмов внутриорганизационного движения и реакции финансовых активов предприятий на изменение состояния внешней среды [2, с. 456-472]. Нет оснований полагать, что данная идея не окажется методологически плодотворной применительно к социально-трудовой сфере.

Тем не менее обратим внимание, что, по определению, внутренние рынки труда в состоянии создать крупные предприятия, способные защитить нанятую рабочую силу от колебаний экономической конъюнктуры и обеспечить необходимые условия для внутриорганизационной мобильности, профессионального роста и повышения оплаты труда. Однако даже такие субъекты спроса на труд не в состоянии обеспечить данное положение для всех занятых. Работодатели вынуждены ранжировать наемных рабочих, дифференцируя условия найма: для одних – стабильная занятость и высокая заработная плата, возможность продвижения по службе, для других – низкая зарплата и вероятность увольнения по инициативе администрации. Система внутренних рынков труда ориентирована, естественно, на первых.

Именно поэтому наиболее известная и описанная в литературе практика функционирования таких рынков – японская. Пожизненный найм работников, существующий в японских корпорациях, сопровождается не только гарантиями занятости, но и специфической системой материального стимулирования труда и профессиональной подготовки, продвижения и ротации кадров. Однако в таких компаниях трудится около 20-22% всех занятых, поэтому подобную систему нельзя считать преобладающей [3]. Кроме того, старение населения, трансформация ценностей молодых работников и трудности экономического развития последних лет ослабили ее основы и многие даже крупные компании вынуждены были приступить к пересмотру системообразующих принципов, в том числе и гарантий пожизненного найма для постоянных работников.

В российской экономической литературе даже теоретически обстоятельное описание механизмов внутренних рынков труда подтверждается лишь спорной статистикой определенной стабильности занятости и отсутствием массовой смены рабочих мест, анализом кадровой политики крупных предприятий, которая рассматривается как своеобразная форма конкретизации функционирования внутренних рынков труда [4, с. 352-397].

Осмысление практики функционирования регионального рынка труда позволяет расширить понимание проблемы следующими выводами.

Ярко выраженных доказательств существования внутренних рынков труда в региональной экономике обнаружить не удается. Обратим внимание, прежде всего, что внутренние рынки труда требуют не только значительных размеров предприятия (вероятно, десятки тысяч наемного персонала), но и диверсифицированного характера его производства и специфического типа организационной структуры.

Заметим, что и в советской экономике (конца 80-х годов) крупнейшие предприятия заметно уступали аналогичным в США по численности занятых работников. В Республике Карелия хозяйствующие субъекты, занятость на которых превышает 10 тысяч человек, до настоящего времени являются исключением, причем для многих из них диверсификация в полном смысле остается по-прежнему недоступной в силу исторически сложившейся лесопромышленной ориентации региона.

Что касается организационных структур, то большинство предприятий и организаций регионального рынка функционируют в линейно-функциональной (унитарной) форме, что само по себе резко ограничивает возможности менеджмента по реализации концепции внутренних рынков труда. В то же время холдинговые и мультидивизиональные структуры представлены весьма ограниченно.

Конечно, такая постановка вопроса имеет право на существование лишь в развитой рыночной экономике, где фирмами логически последовательно пройдены все этапы становления как реализации отношений собственности, управления и контроля, так и развития организационных форм. В прикладном значении это означает, что высшие организационные формы внутрифирмен-

ных отношений, в частности, внутренние рынки труда, могут доказать свою эффективность лишь применительно к крупным многопрофильным фирмам, но могут быть весьма ограниченно использованы и не дадут эффекта в небольших компаниях с несложной производственной программой [5, с. 172-183].

Косвенным доказательством функционирования внутренних рынков труда в российской и региональной экономике возможно считать, в частности, незначительное (менее 15%) сокращение численности занятых на крупных и средних предприятиях за последние пять лет. Безусловно, работодатели экономически заинтересованы в сохранении стабильных трудовых коллективов, однако до сих пор «придерживание» рабочей силы, уникальное по масштабам и степени устойчивости, диктуется не экономическими, а социальными причинами. Наличие пока еще заметной скрытой безработицы как раз и является доказательством отсутствия нормально функционирующих внутренних рынков труда: не имея возможности экономически (и юридически?) обоснованно сохранить одних и уволить других работников, менеджмент продолжает поддерживать наличие на предприятиях избыточной рабочей силы.

Несмотря на то, что развитие внутренних рынков труда связано преимущественно с ориентацией персонала на внутрипрофессиональную мобильность в рамках организации, наемные работники предпочитают внешнюю, а основными мотивирующими факторами продолжают оставаться оплата и условия (стабильность занятости) труда. Поэтому движение рабочей силы на карельском рынке труда, особенно в условиях оживления экономики в 1999-2003 гг., значительно усилилось: среднегодовой оборот кадров на крупных и средних предприятиях составляет около 70%, а увольняются по собственному желанию более 65% выбывших [6, с. 33-35]. Складывается впечатление, что внутренние рынки труда для наемных работников остаются абстрактным понятием.

Вместе с тем подобное положение, видимо, экономически обосновано и может быть объяснимо, например, с позиций теорий человеческого капитала и трансакционных издержек.

Для российской и, особенно, региональной экономики до сих пор остаются достаточными, а потому и предпочтительными, не специальные, а общие профессиональные качества рабочей силы. С одной стороны, это доказывается распространенностью массовых профессий и высоким удельным весом труда невысокой квалификации, с другой – возможно, в силу широты и фундаментальности российского профессионального (прежде всего, высшего и среднего) профессионального образования. Специальная подготовка – знания и навыки, представляющие интерес для конкретного нанимателя, во-первых, финансируется, как правило, самими работодателями, во-вторых, ориентирована на получение доходов от нее ими же. Поэтому «непрерывность отношений найма ценится как работодателем, так и наемным работником в случае тех трудовых заданий, выполнение которых предполагает приобретение сущест-

венных специфичных для конкретной сделки навыков, тогда как задания, для выполнения которых обретение навыков несущественно и/или требуются самые общие навыки, не порождают интересов в поддержании непрерывности таких отношений» [2, с. 406].

Именно поэтому региональные предприятия позволяют себе тратить весьма ограниченные средства на профессиональную подготовку своих сотрудников – не более 0,3% общих затрат на рабочую силу [6, с. 39], в сложившихся условиях недостаточного совокупного спроса на рабочую силу и имеющейся безработицы не обеспокоены проблемой текучести кадров и, в большинстве случаев, уверены в возможности найти требующегося работника на открытом рынке труда. Именно поэтому работодатели и наемные работники вполне обоснованно не проявляют заинтересованности в развитии внутренних рынков труда.

Сомнения в реальном существовании внутренних рынков труда дополняются отсутствием на предприятиях устоявшегося механизма, отграничивающего гарантированную и конъюнктурную занятость. Тем более нет и связанных с ним гарантий оплаты и условия труда. Формально одна из возможностей реализации концепции внутренних рынков труда связана с заключением срочных трудовых контрактов. Однако массового заключения срочных трудовых контрактов как предпосылки повышения гибкости масштабов занятости на предприятиях пока не наблюдается.

Социологические исследования подтверждают, что найм рабочей силы осуществляется преимущественно на бессрочных бесконтрактных условиях или при заключении трудовых договоров (контрактов) на неопределенный срок. Доля этих форм привлечения рабочей силы составляет в российской экономике в среднем 85% и даже на вновь созданных предприятиях частного сектора – 63%. Трудовые договоры, заключенные на срок до одного года, составляли соответственно 4 и 9%, от 1 года до 5 лет – 6% в каждом случае [7, с. 132].

Подобное положение вряд ли можно рассматривать иначе как незрелость развития отношений в сфере труда. С одной стороны, наемные работники морально-психологически, профессионально и материально не готовы к полномасштабному переходу на контрактную систему найма и не доверяют квалификации менеджмента как работодателя, с другой – сложившиеся экономические условия движения рабочей силы и мобильности кадров далеки от необходимых.

Введение контрактной системы найма было одним из важнейших разногласий между правительством и профсоюзами при обсуждении трудового кодекса. В результате заключение срочного Трудового договора предусматривается лишь для определенных обстоятельств, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (ст.58-59 Трудового кодекса Российской Федерации). В то же время, в частности, в вузах страны, срочный контрактный найм профессорско-преподавательского состава давно воспри-

нимается безболезненно – гарантией занятости выступает профессионализм наемных работников.

Представляется также, что экономической мощи большинства предприятий и усилий менеджмента недостаточно для реализации полномасштабного функционирования внутренних рынков труда. Оценив конкурентоспособность предприятий-работодателей на региональном рынке труда, наемные работники осознают бесперспективность изменения условий купли-продажи рабочей силы в их рамках и, предпочитая внешнюю мобильность внутренней, предлагают свои способности к труду на внешнем рынке.

Теоретически существование внутренних рынков труда вряд ли можно оспаривать, но реальная динамика регионального рынка труда позволяет подтвердить это лишь отчасти: для большинства предприятий отсутствуют экономические и юридические условия, обусловливающие достаточную экономическую заинтересованность работодателей и наемных работников в их функционировании.

С некоторыми оговорками реализовать стратегию внутреннего рынка труда могут лишь организации, занимающие особое место в экономике. Для Республики Карелия это, прежде всего, естественные монополисты и экспортно-ориентированные предприятия.

Предприятия электроэнергетики, черной и цветной металлургии за последние пять лет сумели сохранить практически неизменной численность занятых, удерживая уровень оплаты труда в 1,5-2 раза выше среднего по промышленности. В отраслях лесопромышленного комплекса такое положение характерно для производителей целлюлозно-бумажной продукции, упрочивших положение на внутренних рынках труда после августовского (1998 года) финансового кризиса и значительной девальвации рубля.

Для полного использования потенциала концепции внутренних рынков труда необходимо не только критически оценить факт их существования, но и специфику их влияния на механизм функционирования регионального рынка труда. Видимо, недостаточно заявить, что «состояние регионального рынка труда в решающей степени зависит от состояния внутренних рынков труда как наиболее весомых источников пополнения рядов безработных» [8, с. 69]. В таком случае работодателям, видимо, достаточно анализировать, во взаимодействии с региональными органами управления, соотношение спроса и предложения на указанных рынках.

Для региональной экономики более существенным представляется распространение механизмов функционирования внутренних рынков труда, а именно, гарантий занятости и особых условий оплаты труда, движения и подготовки кадров, на административно-хозяйственном уровне, в рамках субъекта Федерации. Можно утверждать, что подобные условия найма реально существуют не только в рамках предприятий и организаций, но и в пределах определенной сферы занятости.

В частности, указанным требованиям отвечает занятость в органах государственной власти и управления. Государственная служба, обладая некоей единой управленческой направленностью, широко диверсифицирована по содержанию. Организационные структуры государственных органов достаточно гибкие и адаптивные, позволяющие кадрам успешно ориентироваться на внутриорганизационную мобильность – как вертикальное, так и горизонтальное перемещение в сфере избранной занятости.

Среднесписочная численность работников в органах государственного управления Республики Карелия достаточно стабильна – чуть более 8 тысяч человек, при этом количество управленцев республиканского уровня стабилизировалось после 2000 г., а на уровне городов и районов (местное самоуправление) происходило существенное сокращение – 1757 в 2002 г. против 6526 в 1996 г. В то же время существенно возрастает численность управленцев в судебных и юридических органах: 1406 в 2002 г. против 943 в 1996 г. Кроме того, более 7,5 тысячи работников занято в органах управления охраны общественной и пожарной безопасности [6, с. 20].

С началом рыночных реформ федеральные и региональные органы власти приняли ряд нормативных актов, в которых реализуется особая система регулирования отношения найма для государственных и муниципальных служащих: принципы оплаты труда и пенсионного обеспечения, компенсации в случае ликвидации рабочего места и разнообразные льготы.

Занятые в органах государственного управления имеют широкие возможности профессионального роста и ротации, ибо продвижение по служебной лестнице, как правило, требует определенного стажа работы в государственных структурах. Внутриорганизационая мобильность (продвижение по службе) сопровождается адекватным изменением оплаты труда. Поэтому конкуренты с внешнего рынка попадают в число занятых преимущественно через низшие ступени служебной лестницы, которые играют роль «входных ворот», или «участков проникновения», и являются каналом связи с внешним рынком труда.

Работающие «во власти» имеют и специфическую систему оплаты труда: в ее основе лежит не единая тарифная сетка работников бюджетной сферы, а особая система штатно-должностных окладов, ориентированная, как правило, на устанавливаемый законодательно минимальный размер оплаты труда. Кроме того, существует система надбавок за выслугу лет и особые условия труда (ненормированный рабочий день). Поэтому и среднемесячная заработная плата государственных управленцев существенно превышает среднереспубликанский уровень – почти в полтора раза, уступая лишь кредитно-финансовым организациям [6, с. 42], и выступает основой стабильного предложения труда.

Положение кривой спроса на рабочую силу в органах государственной власти и управления определяется, в первую очередь, объемом ресурсов, находящихся в распоряжении властей. Рост объема этих ресурсов не вызывает сомнения и означает, при прочих равных условиях, сдвиг кривой спроса на труд вправо. Монопольное положение органов государственной власти и

управления позволяет предположить неэластичность спроса на рабочую силу по цене (заработной плате).

Именно поэтому рыночные факторы не являются приоритетно влияющими на заработную плату государственных служащих всех ветвей власти, а неблагоприятная экономическая обстановка не сдерживает ее роста[1]. Подобное положение, безусловно, способствует реальному закреплению кадров, ориентирует их профессиональный рост и мотивирует преимущественно внутреннюю мобильность.

Государственное управление, пожалуй, единственная сфера занятости, создавшая особую систему подготовки кадров в масштабах России. Ее основой выступают специальные учебные заведения – академии государственной службы с широкой сетью филиалов. В них осуществляется подготовка кадров по всей номенклатуре специальностей государственной службы, переподготовка и повышение квалификации практическими работниками. Интенсивно осуществляет названные функции и Карельский филиал Северо-Западной академии государственной службы. Тот факт, что в определенной части расходы системы подготовки кадров госслужащих компенсируются за счет средств соответствующих бюджетов, вполне логичен.

Вряд ли можно отрицать и наличие особо, «аппаратной», специфики труда в органах государственной власти и управления, ярко выраженную иерархичность и структурированность управления, характерные особенности взаимоотношений, норм и правил поведения работников, начальников и подчиненных, признаки корпоративной морали государственных служащих.

В настоящее время имеются и предложения, которые позволят не только окончательно сформировать занятость в сфере государственного управления как особый тип рынка труда, но и вообще вывести ее за пределы существующего правового поля и экономической детерминированности. В частности, речь идет о придании государственным служащим особого правового статуса. Его основой должен стать принцип пожизненного найма, правовой гарантией

---

[1] Весьма показательна в этом отношении динамика оплаты труда госслужащих Республики Карелия в 2000 г. В связи с повышением тарифных ставок единой тарифной сетки на 20% с 1 апреля 2000 г. Председатель Правительства РК издает постановление об адекватном повышении оплаты их труда. Поскольку основой системы штатно-должностных окладов в органах государственного управления является не ЕТС, а МРОТ, повышение последнего с 1 июля 2000 г. до 132 рублей заставило региональные власти в очередной раз изыскивать средства для пропорционального повышения заработной платы чиновников. В то же время запланированный федеральным законодательством дальнейший рост МРОТ (с 1 января 2001 г. – 200 руб., с 1 июля 2001 г. – 300 руб.) означал неприемлемое для бюджета Карелии увеличение расходов на содержание власти (около 400 млн. руб. в год, тогда как вся социальная сфера обходилась в 300 млн. руб.). Поэтому Председатель Правительства внес предложение, получившее законодательное утверждение, что заработная плата государственных и муниципальных служащих будет привязана не к МРОТ, а к фиксированной базовой ставке 160 рублей, которая будет умножаться на соответствующий коэффициент. Однако значения коэффициентов остались неизвестными.

которого будет рассмотрение вопросов о досрочном увольнении государственного служащего в судебном порядке [8, с. 114].

Возникающую при этом реальную опасность подмены демократии администократией предлагается компенсировать повсеместным – внутренним и внешним – социальным контролем.

Даже не принимая во внимание очевидную ущербность внутреннего социального контроля, можно сделать достаточно обоснованный вывод о последствиях подобных предложений: далеко не лучшие черты российских чиновников получат прочные воспроизводственные основы.

Можно, таким образом, утверждать, что занятость в органах государственной власти и управления представляет собой относительно замкнутый и автономный рынок труда, специфические характеристики которого позволяют рассматривать его как особый тип внутреннего.

Таким образом, достаточных экономических предпосылок для функционирования внутренних рынков труда в региональной экономике не существует. В ограниченном масштабе их механизмы могут работать в организациях, имеющих особое экономическое положение, в частности, в региональной экономике – монопольное и экспортно-ориентированное. В то же время отдельные сферы труда, занимающие привилегированное положение в силу не экономических, а политически созданных условий, функционируют на условиях внутренних рынков труда. Последнее не только приводит к необоснованным бюджетным затратам, но и деформирует конкурентные механизмы привлечения рабочей силы и мотивации труда, рыночные условия воспроизводства и развития наемных работников.

Список литературы

1. Doeringer P. Internal Labor Markets Manpower Analysis / P.Doeringer, M. Piore. Lexington, 1971. P. 10-30.

2. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, “отношенческая” контрактация. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1999. – 702 с.

3. Лебедева И. Особенности управления трудом на мелких и средних предприятиях Японии / И. Лебедева // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 6. С. 101-104.

4. Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.

5. См. подробнее: Акулов В. Б. Теория организации: Учеб. пособие. 2-е изд., доп. / ПетрГУ / В. Б. Акулов, М. Н. Рудаков. Петрозаводск, 2001.

6. Труд и занятость в Республике Карелия: Стат. сб. / Комстат РК. Петрозаводск, 2003.

7. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России / С. Кларк / Вопросы экономики. 1999. № 11.

8. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие / Г. Э. Слезингер. М.: ИНФРА-М, 1996. 336 с.

9. Власть и бизнес: новое осмысление старого // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 5.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ К СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ

А. А. Рыбина

Ведущий специалист Управления образования Администрации Чеховского района, г. Чехов
UO@chehov.ru

В настоящее время наше общество нуждается в творческих профессионалах, полностью реализующих свои возможности и способности. Наряду с подготовкой специалистов для сфер общественного и материального производства должна стоять задача оказания людям помощи в выборе профессии. Ситуация на рынке труда, судьба государства и общества в целом будут во многом зависеть от того, насколько правильно в профессиональном плане сориентированы сегодняшние школьники, учащаяся молодежь. Поэтому сегодня формируются новые, существующие в условиях формирующегося рынка подходы к профориентационной работе, которые не ограничиваются поиском одной пригодной для человека профессии, а означают подбор определенных видов деятельности, позволяющих реализовать способности и стимулировать развитие личности. Это позволит молодым людям разобраться в сложном мире профессий, создать психологическую установку на профессии и специальности, сочетающие личностные устремления и потребности экономики, поможет адаптироваться к новым профессиям или продуктивно использовать вынужденную безработицу для повышения конкурентоспособности на рынке труда.

В Чеховском районе уделяют должное внимание профориентационной работе со школьниками: в 2003 г. при Учебно-методическом центре создан ресурсный центр «Образование и карьера», в образовательных учреждениях осуществляется предпрофильная подготовка и профильное обучение старшеклассников, выпущен справочник учебных заведений профессионального образования Чеховского района. Школьными психологами преподаются курсы: «Твоя профессиональная карьера», «Я выбираю профессию», «Технология профессионального успеха», осуществляется психодиагностика и коррекции профессиональной направленности учащихся.

В муниципальных образовательных учреждениях создаются кабинеты профориентации. Управление образования ведет активную работу по профессиональному развитию школьников, организации профильного обучения и предпрофильной подготовки.

В 2003 г. в рамках реализации проекта Управления образования «Формирование модели сетевой организации профильного обучения через развитие социального партнерства в муниципальной системе образования», получившего финансирование в соответствии с Областной целевой программой «Развитие образования в Московской области на период 2001-2005 гг.», была создана сеть учреждений, организующих профильное обучение. В 2004 г. специалистами Управления образования был разработан проект «Развитие модели сетевой организации профильного обучения в муниципальной системе на основе социального партнерства», получивший грант Министерства образования Московской области, и проект «Разработка и внедрение модели сетевой организации предпрофильной подготовки на основе социального партнерства в условиях реализации муниципальной Межведомственной программы профильного обучения и предпрофильной подготовки учащихся Чеховского района», также получивший поддержку областной целевой программы.

Однако по результатам социально-психологического исследования «Портрет поколения», проведенного специалистами Центра «Образование и карьера», 21% десятиклассников Чеховского района не определился с выбором дальнейшей профессии. Основными причинами затруднений выбора старшеклассники назвали недостаточное знание мира профессий (42%) и своих возможностей (47%).

Следовательно, сложившаяся система профориентационной работы со старшеклассниками не в полной мере обеспечивает осознанный выбор учащимися будущей профессиональной деятельности. В результате после значительных затрат на подготовку молодых специалистов необходимо вновь дополнительно финансировать различные программы их переподготовки.

На наш взгляд, изменить сложившуюся ситуацию возможно лишь выстроив муниципальную систему профориентационной работы, решив следующие проблемы, которые представляются нам основными:

– проблему отсутствие комплекса условий для реального профессионального самоопределения учащихся;

– адекватного предложения содержания профессиональной деятельности со стороны образовательной системы;

– научно обоснованного прогноза на структуру спроса в области профессиональных знаний на рынке труда;

– разработку проблемы научных основ системы профориентационной работы и проектирования ее модели;

– многоаспектную проблему управления системой профессионального самоопределения, включающую, как минимум, следующие более частные проблемы:

- ✓ разработка и реализация структуры управления вариативными моделями на уровнях: институциональном, субмуниципальном, муниципальном;

- ✓ массовая подготовка специалистов в области профориентации и переподготовка руководителей с целью ведения профориентационной деятельности;
- ✓ ресурсное обеспечение деятельности системы профессиональной ориентации (научно-методическое, материальное, финансовое, организационное, административное, нормативно-правовое, информационное);
- ✓ разработка учебно-диагностического инструментария для осуществления профессиональной многоуровневой диагностики.

Подготовка школьников к самоопределению должна быть основана не только на учете индивидуальных особенностей человека и особенностях профессии, но и на учете возможных изменений качеств человека и требований профессии, а также изменений в самом обществе. Необходима подготовка специалиста, способного к функциональной адаптации в различных сферах деятельности, умеющего самостоятельно проектировать и реализовывать свои образовательные и профессиональные ценности. Решить эту проблему можно только путем консолидации усилий всех субъектов образовательного пространства с представителями и специалистами различных сфер экономики, взаимодействие с которыми должно быть направлено на совершенствование механизма взаимодействия рынка труда и системы образования; создание комплекса условий для реального самоопределения учащихся в выборе профессии и построения профессионального плана.

Достижение обозначенных целей возможно при успешном решении следующих задач:

– создание единой информационной базы о состоянии рынка труда, наиболее востребованных и перспективных профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства;

– постоянное изучение и прогнозирование профессионально-образовательных потребностей молодежи, мотивов и стимулов выбора сферы будущей трудовой деятельности;

– разработка практических моделей социально-профессионального самоопределения в расчете на профильное образование;

– создание комплекса популярных справочных средств на бумажных и электронных носителях информации для педагогов, производственников, учащихся и их родителей;

– усиление интеграции образовательных и предметных областей с внеучебной практикой социально-профессионального самоопределения школьников;

– налаживание социального партнерства между организациями, предприятиями и учебными заведениями по вопросам профессионального самоопределения школьников, а также развитие контрактной системы подготовки молодых специалистов.

Мы действительно осознали тот факт, что говорить о построении муниципальной системы профориентации невозможно без учета и выявления интересов всех участников образовательного пространства. Поэтому так актуальна и жизненна сегодня идея социального партнерства, инициатором которого в Чеховском районе стала сама система образования, как особая сфера социальной жизни, которая ведет интенсивный поиск механизмов взаимодействия с учреждениями профессионального образования, предприятиями и организациями Чеховского района.

Что же мы вкладываем в понятие социального партнерства? Социальное партнерство, в самом широком смысле, следует понимать как такую совместную коллективно распределенную деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками данной деятельности эффектам. При этом указанная деятельность может осуществляться как перманентно, так и в рамках специально планируемых акциях. По отношению к образованию социальное партнерство можно классифицировать как:

– партнерство внутри системы образования между социальными группами данной профессиональной общности;

– партнерство, в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями разных сфер общественного воспроизводства;

– партнерство, которое инициирует система образования как особая сфера социальной жизни, делающая вклад в становление гражданского общества.

Последнее понимание партнерства является наиболее значимым, позволяющим изменять, проектировать, апробировать и устанавливать новые общественно значимые функции системы образования. При этом в каждой ситуации социального взаимодействия различные понимания социального партнерства могут быть представлены одновременно.

В качестве социальных партнеров, безусловно, выступают промышленные предприятия, бюджетные организации, учреждения дополнительного образования и, конечно, учреждения профессионального образования. Задача Управления образования состояла в том, чтобы перевести наших потенциальных помощников в новое качественное состояние – социальных партнеров. Необходимо было, использовав имеющиеся заделы, показать точки пересечения интересов, стать друг другу полезными и необходимыми.

Содержание взаимодействия общеобразовательных учреждений с учреждениями профессионального образования, на наш взгляд, может быть наполнено следующим содержанием:

– привлечение специалистов к разработке программ элективных курсов;

– совместная организация научно-исследовательской работы, проектной деятельности;

– использование потенциала учебных заведений профессионального образования для организации предпрофильной подготовки учащихся.

Социальное партнерство с промышленными предприятиями может быть наполнено следующим содержанием:

– укрепление материально-технической базы;

– привлечение высококвалифицированного инженерно-технического состава к конструкторской, научно-исследовательской работе учащихся;

– привлечение специалистов крупных предприятий к информационной работе, являющийся неотъемлемой частью предпрофильной подготовки;

– целевое обучение выпускников в вузах.

Сотрудничество с бюджетными организациями в выстраиваемой нами системе предполагает:

– привлечение специалистов к разработке и организации элективных курсов;

– проведение занятий по спортивной и огневой подготовке;

– организацию летней практики;

– предоставление возможности целевого обучения в образовательных учреждениях системы МВД, ФСБ и др.

Обозначив эти возможности, необходимо было заинтересовать перечисленные учреждения, сделать определенные шаги для их привлечения к совместной деятельности, что и было предпринято.

За счет средств Управления образования весной 2003 г. был выпущен «Справочник для поступающих в учебные заведения профессионального образования Чеховского района», проведена его презентация для широкой общественности и учащихся старшей школы.

Именно Управление образования в январе 2003 г. объединило всех руководителей учебных заведений профессионального образования, находящихся на территории Чеховского района, независимо от их подчинения, в Координационный совет. Основной целью работы Координационного совета является создание и развитие единого образовательного пространства, удовлетворяющего потребности в профессиональной подготовке населения, организаций и предприятий города и района. Координационный совет руководителей учреждений начального, среднего и высшего образования, находящихся на территории Чеховского района, организует коллективную работу различных организаций, предприятий и учебных заведений всех уровней по профессиональному самоопределению учащейся молодежи.

В состав Координационного совета входят:

– директора представительств и филиалов высших учебных заведений, находящихся на территории Чеховского района;

– руководители средних специальных заведений и профессионально-технических училищ;

– представители администрации Чеховского района, Управления образования;

– специалисты Центра занятости населения;

– представители Совета директоров промышленных предприятий.

Основными задачи Координационного совета являются следующие:

– участие в разработке и реализации программ развития образования;

– создание условий для непрерывной системы образования;

– регулирование системы подготовки кадров в городе;

– создание единого банка данных о системе образования города, предприятиях и организациях Чеховского района;

– профессиональная ориентация учащихся.

Благодаря активной поддержке членов совета традиционными стали «Ярмарка учебных мест», праздники «Профессии, нужные городу», а в апреле 2004 г. впервые в районе прошла научно-практическая конференция по защите ученических проектов на базе Чеховского филиала Современной гуманитарной академии, в которой приняли участие все учреждения профессионального образования города. Сами учреждения профессионального образования получили возможность через участие в работе Координационного совета решать стоящие перед ними задачи обновления материально-технической базы, получения информации о необходимых району специальностях, перспективах развития предприятий.

В настоящее время социальные партнеры оказывают помощь в реализации муниципальной межведомственной программы профильного обучения и предпрофильной подготовки, создании условий для формирования у учащихся умения проектировать собственную образовательную траекторию. Самая большая трудность, связанная с выявлением ясных, значимых интересов и целей взаимодействия, преодолена. Ведь все это затем должно быть записано в легитимном документе – образовательном договоре. Образовательный договор – самое ближайшее, что должно быть освоено в рамках реформ отечественного образования.

На сегодняшний день Управлением образования Чеховского района заключены договора о сотрудничестве с большинством филиалов и представительств высших учебных заведений, расположенных на территории Чеховского района. Предметом такого договора является развитие образовательного пространства Чеховского района, привлечение научного потенциала учебных заведений профессионального образования к решению проблем экономического развития района, максимальное взаимодействие в научной, практической и общественно-политической сферах. Предусматриваются переподготовка и повышение квалификации сотрудников образовательных учреждений, совместное проведение олимпиад и конкурсов среди учащихся района. Непременным условием заключения подобных договоров является предоставление филиалами и представительствами льготных мест для выпускников общеобразовательных учреждений. Администрация района и Управление образования в свою очередь обязаны содействовать в информационном обеспечении мероприятий учебных заведений профессионального образования, проведении ими

рекламной кампании по набору студентов, предоставлении помещений, необходимого оборудования, средств связи.

Ряд муниципальных общеобразовательных учреждений заключили договора о сотрудничестве с крупными промышленными предприятиями, в которых предусмотрено следующее:

– создание условий для обучения старшеклассников в соответствии с их интересами, склонностями и способностями;

– организация профильного обучения на старшей ступени общего образования;

– создание условий для профессионального самоопределения учащихся предпрофильных классов;

– оказание помощи в организации поисково-исследовательской и конструкторской деятельности учащихся.

Сегодня практика социального партнерства наполняется новым содержанием. Особое внимание уделяется разработке технологии поисковой, научно-исследовательской деятельности учащихся, которые позволяют развивать самостоятельность, формировать способность самобытно и самостоятельно реализовывать себя в жизни и труде.

В октябре 2004 г. сотрудниками Управления образования, Учебно-методического центра проведено организационно-установочное собрание по созданию научно-исследовательского общества учащейся молодежи г. Чехова. В январе-феврале будут проведены обучающие семинары для членов НИОУ на базе городской библиотеки, филиала Современной гуманитарной академии по овладению методами проектной, исследовательской деятельности.

На муниципальной уровне с целью выработки совместных действий по профессиональному развитию школьников, реализации информационных и организационных задач предпрофильной подготовки необходимо активизировать работу Координационного совета руководителей начального, среднего, высшего профессионального образования, находящихся на территории Чеховского района, придав ему новые функции оптимизации условий по созданию условий для реального самоопределения учащихся. Очередное заседание совета состоится в ноябре 2004 г. В повестку дня будут включены вопросы реорганизации совета, в связи с новыми задачами по внедрению профильного обучения и предпрофильной подготовки.

Как было отмечено, одной из важнейших задач является создание условий для профессионального самоопределения учащихся. В настоящее время в Чеховском районе нет единого банка данных о системе образования, состоянии рынка труда.

Сегодня идет работа по созданию «Образовательной карты Чеховского района», на которую будут занесены все общеобразовательные учебные заведения, учреждения дополнительного образования, начального, среднего и высшего профессионального образования. Обязательными элементами карты являются:

– общая характеристика образовательной сети района;

– расположение образовательных учреждений на карте района и маршруты движения общественного транспорта;

– рубрикация образовательных учреждений по признаку реализуемых профильных образовательных программ;

– визитная карточка каждого учреждения;

– условия получения образования в учреждениях НПО, СПО и высшего профессионального образования;

– информация о пунктах профориентации, в которых можно получить соответствующие консультации;

– полная информация работников районной системы образования, курирующих вопросы профессионального самоопределения, программы профильного обучения и предпрофильной подготовки.

Предполагается, что такая карта в электронном виде будет разработана сотрудниками центра «Образование и карьера» к январю 2005 г. А в связи с введением предпрофильной подготовки и необходимостью овладения учащимися и родителями информацией с целью выбора путей обучения, «Образовательная карта» в виде сборника должна увидеть свет уже весной 2005 г.

Создание единой информационной базы о предприятиях Чеховского района, состоянии рынка труда, наиболее востребуемых и перспективных профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства предполагает издание информационного справочника, содержащего сведения о предприятиях города и района:

– краткая история предприятия;

– перспективы ее развития;

– профессии, востребованные на данном производстве;

– условия труда в кажом конкретном случае;

– учебные заведения профессионального образования, в которых можно получить специальности, необходимые данному предприятию.

Отсутствие такого издания негативно сказывается на профориентационной работе, на что неоднократно обращали внимание специалисты школ Чеховского района. Выпуск будет приурочен к месячнику профориентации, проведение которого намечено на апрель 2005 года. В рамках этого месячника планируются экскурсии на предприятия и в организации района, учебные заведения Чеховского района, г. Москвы, проведение ярмарки учебных мест, праздника «Профессии нужные городу», семинар «Проблемы, профессионального самоопределения учащихся».

Таким образом, развитие и обогащение практики социального партнерства в образовании будет способствовать формированию муниципальной системы профессионального самоопределения учащихся, обогащению практики профориентационной работы. В результате выпускники школ овладеют ключевыми

компетенциями, под которыми понимаются универсальные умения действовать в меняющихся социальных, экономических и культурных условиях.

Список литературы

1. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. Киев: Наукова думка, 1998.

2. Климов Е. А. Путь в профессионализм / Е. А. Климов. М.: Флинта, 2003.

4. Реморенко И. М. «Социальное партнерство» в образовании: понятие и деятельность // Новый город: образование для изменения качества жизни / И. М. Реморенко. М.; СПб.: Югорск, 2003.

5. Чистякова С. Н. Педагогическая поддержка профессионального самоопределения школьников / С. Н. Чистякова, П. С. Лернер, Н. Ф. Родичев, Е. В. Титова. М.: Новая школа, 2004.

6. Чистякова С. Н. О принципах профильного обучения и проблемах их реализации // Профильное обучение в условиях модернизации школьного образования. Сб. науч. трудов / С. Н. Чистякова. М.: ИОСО РАО, 2003.

СТЕРЕОТИПЫ СОЗНАНИЯ И ПОВЕДЕНИЯ НЕЗАНЯТЫХ ЖЕНЩИН В МАЛЫХ ГОРОДАХ РОССИИ

Е. Н. Сенаторова

Директор Валуйского центра занятости населения, г. Валуйки
valczn@belgrts.ru

Проблемы занятости относятся к числу наиболее острых социальных проблем в современной России. Острота их обусловлена, на наш взгляд, не столько масштабами безработицы, сколько тем негативным социально-психологическим воздействием, которое она оказывает на человека. Особенно если этот человек сформировался как личность в стабильном обществе, гарантирующем право на труд.

Анализ безработицы в России применительно к различным группам населения приобрел исключительную актуальность во второй половине 90-х годов прошлого столетия. Интерес к нему отражал реальную социальную ситуацию перехода к квазирыночным отношениям в экономике, который сопровождался массовым сокращением производства и высвобождением значительной доли работников. Тема безработицы была настолько же нова, насколько и актуальна, поэтому первоначальный интерес к ней стимулировался и стремлением разработать и предложить инновационные технологические решения. При этом имели место довольно оптимистические ожидания в отношении результативности этих технологий. Период до конца 90-х годов в исследовании про-

блемы, на наш взгляд, может быть (хотя и довольно условно) определен как своего рода «романтический» этап, одной из характерных черт которого было довольно упрощенное понимание нового для России феномена массовой безработицы и незанятости.

Однако он фактически завершился по мере того, как ситуация стабилизировалась, незанятость стала типичным явлением социального бытия, нашедшим свое отражение в продуктах массового сознания и культуры. К тому же практически исчезли иллюзии относительно перспективы быстрых и эффективных технологических решений проблемы.

Изменение ситуации означает и изменение приоритетов в ее исследовании, которые сегодня связаны с большим реализмом в оценке реальных тенденций, с анализом комплекса частных вопросов, к числу которых относятся различные аспекты сознания и поведения отдельных групп незанятого населения, особенности их жизненных стратегий. К числу таких групп, несомненно, относятся женщины, для которых ситуация незанятости в экономике в обозримый исторический период была характерна больше, чем для мужчин. В значительной мере гендерная асимметрия в данном отношении сохраняется и сегодня. Но в последние годы в России незанятость женщин является в абсолютном большинстве случаев не следствием их сознательного отказа от проявлений экономической активности в интересах семьи и специфического, ориентированного на развлечения или удовольствия стиля жизни, но насильственного исключения из сферы общественного производства.

Понятие «незанятость» по отношению к женщинам (да и не только к ним) все чаще отождествляется с понятием «безработица», хотя, безусловно, такое отождествление неправомерно. И вполне обоснованно С. В. Катаева указывает, что, «анализируя социальное положение «неработающих» женщин, необходимо выделять среди них вынужденно незанятых – собственно *безработных* – и добровольно выбравших в качестве основной сферы самореализации семью, домашнее хозяйство – собственно домохозяек»[1].

Правда, понятие «домохозяйка», на наш взгляд недостаточно адекватно отражает статус незанятых женщин, хотя бы потому, что часть из них предпочитает не заниматься домашним хозяйством. В основе стиля жизни представительниц данной группы – это комфортный досуг, исключающий возможность создания семьи или превращающий ее в чистую фикцию.

Однако указанное отождествление при всей его некорректности вполне понятно в силу массового характера женской безработицы, которая позволяет утверждать, что именно у данного явления мы сегодня наблюдаем довольно типичное «женское лицо». В частности, в Белгородской области среднеобластной показатель доли женщин в составе безработных составлял в 2002 г. 72,6%. В восьми из 22 районов доля женщин в составе безработных превыша-

[1] Катаева С. В. Положение женщины в стратификационной структуре современного российского общества: Дис. … канд. социол. наук. Самара, 1999. С. 82.

ла этот показатель[2]. Правда, начиная с 2001 г., доля женщин среди всех безработных снижается в процентном отношении. В 2001 г. они составляли 61,2%; в 2002 – 49,9%; в 2003 – 45%. Однако такое снижение фиксируется только по данным выборочных исследований занятости населения. Данные Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Белгородской области по-прежнему отмечают высокую долю женщин среди безработных: 2001 год – 76,1%; 2002 – 68,7%; 2003 – 78,5%[3]. Причины этих расхождений нуждаются в специальном анализе.

Специалисты Департамента федеральной государственной службы занятости по Белгородской области вполне обоснованно утверждают: «Несмотря на законодательную защиту прав женщин на рынке труда, в действительности их положение по сравнению с положением мужчин менее устойчиво, а возможности более ограничены»[4].

Примечательно, что самый высокий процент безработных женщин приходится на возраст 20 – 24 года, который характеризуется повышенными ожиданиями, ориентацией на личный жизненный успех.

Высокий уровень женской безработицы фиксируется на фоне стремления значительного числа женщин реализовать себя в экономике, сделать карьеру, добиться успеха, который все чаще связывается с продвижением по службе, властью и богатством. Показательны в этой связи результаты исследования жизненных проблем сельских женщин Белгородской области С. В. Игруновой, в ходе которого выяснилось, что даже среди селянок 41,5% респондентов хотели бы сделать профессиональную карьеру, а 22,6% стремятся в своей жизни к богатству[5]. На первый взгляд, эти показатели относительно невелики, но нельзя забывать, что речь идет именно о сельских женщинах, для большинства из которых на первом месте в системе ценностей и жизненных смыслов всегда стояли семья и семейное счастье. А общественный труд они рассматривали, скорее, не как способ сделать карьеру (да и о какой карьере на селе можно было мечтать большинству крестьянок), но как своеобразное «дарение» окружающим.

Идея жизни российской (чаще всего русской, православной) женщины довольно глубоко разработана А. С. Панариным. Дарение, полагал А. С. Панарин, выражалось в бесплатном домашнем труде. «Главное состоит в том, – писал автор, – что женский дар обществу относится к наиболее высокочтимой сфере производства социального и человеческого капитала. В этом деликатном виде производства основной категорией является качество, причем крайне трудно эксплицируемой»[6]. Вместе с тем философ полагал, что сегодня проис-

---

[2] Положение женщины на рынке труда Белгородской области. Белгород, 2002. С. 2.
[3] Белгородская область в цифрах в 2003 г. Белгород, 2004. С. 48.
[4] Там же. С. 3.
[5] Бабинцев В. П., Игрунова С. В. Диагностика качества жизни сельских женщин // Технологии качества жизни. 2003. №3 – 4. С. 23 – 24.
[6] Панарин А. С. Православная цивилизация в глобальном мире. М., 2002. С. 89.

ходит массовый отказ женщин от ролевого поведения, основанного на идее дарения. Эту ломку стереотипов поведения он определяет как социальное дезертирство и утверждает: «Стихийное дезертирство в наши дни стало перерастать в классовую борьбу феминизма с патриархальной эксплуатацией – борьбу, породившую своих пламенных идеологов, трибунов, фанатично-непримиримых тираноборцев»[7].

По нашему мнению, дарение женщин в России не ограничивалось только сферой домашнего труда, но охватывало и значительную область общественного производства, затраты в которой в полной мере не компенсировались доходами. Но примечательно, что длительное время женщины воспринимали данную ситуацию как естественную, не протестуя против нее. По меньшей мере, в массовом порядке.

Сегодня положение не просто меняется, но меняется радикальным образом. И эти изменения в значительной степени отражают общую эволюцию культурно-цивилизационных оснований российского социума. Под влиянием вестернизации, резко стимулирующейся процессом глобализации мирового развития, на смену традиционным базисным ценностям и жизненным смыслам приходят ценности и смыслы западной цивилизации. Положенная в основу последних идея рационализма, несомненно, подрывает сам принцип дарения. Но проблема, в действительности, оказывается еще более сложной, чем, возможно, представляется в первом приближении.

Вторжение вестернизированной культуры и образа жизни, основанных на западных индустриальных моделях развития, как правило, происходит в деформированных формах и сопровождается обострением многочисленных проблем и социальных конфликтов. Например, очевидно, что утверждение рыночных отношений должно стимулировать экономическую активность женщин. Но в российских условиях заработок женщины нередко становится единственным источником существования семьи. А это не способствует гармонизации не только семейных, но и гендерных отношений в целом[8].

Особую остроту проблемы статусного самоопределения приобретают в условиях российской провинции, где столкновение традиционных для России цивилизационных отношений и норм с новой реальностью приобретает особенно кризисные черты. Они максимально рельефно проявляются в сознании и поведении тех групп населения, которые захвачены процессами маргинализации и фактически вытеснены на обочину социума.

К числу таковых относится значительная часть незанятых женщин. Прежде всего, те из них, кто оказались безработными вопреки своему желанию, в силу объективных обстоятельств. Кроме того, к данной группе следует отнести незанятых женщин, не имеющих по тем или иным причинам статуса без-

---

[7] Там же. С. 89.

[8] См.: Клоссен И. А. Социально-психологические факторы жизни как источник внутреннего стресса человека в переходные периоды развития общества // В. М. Бехтерев и современная психология. Казань, 1995.

работных. Наконец, женщин, находящихся в так называемой «критической зоне», в которую входят кроме безработных неработающие, не имеющие статуса безработных, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума; работающие в режиме неполной занятости, не имеющие дополнительного заработка с аналогичным душевым доходом[9].

Анализ особенностей сознания и поведения этих женщин представляется исключительно актуальным. Но, подчеркнем еще раз, он крайне важен применительно к условиям российской провинции. Именно поэтому проведенное нами исследование «Жизненные проблемы незанятых женщин в условиях малого города»[10] в качестве одной из задач предусматривало изучение специфики сознания и поведения незанятых женщин.

Среди опрошенных женщин 58.7% оставались безработными менее одного года; 21,9% – от одного до трех лет; 10,5% – от трех до пяти лет; 60,2% прежде имели постоянную работу. При этом 23% среди респондентов уволились с работы по собственному желанию; 22,2% были уволены по сокращению штатов; 13% ушли в декретный отпуск.

Исследование выявило высокую степень неудовлетворенности респондентов состоянием своей незанятости. Она характерна для 62,6% жительниц малых городов России. В той или иной мере удовлетворены отсутствием работы только 11,9% женщин. Примечательно, что женщины разных возрастов практически в равной мере не удовлетворены ситуацией незанятости. При этом 83,4% участниц исследования однозначно заявили, что они хотели бы иметь постоянную работу, 6,1% ответили на данный вопрос «скорее да, чем нет».

Таким образом, можно с высокой степенью уверенности утверждать, что большая часть незанятых женщин в малых городах России ощущает дискомфорт в связи с отсутствием постоянной работы и испытывает потребность в ее обретении. Данную установку всего естественнее было бы связать с материальными трудностями, которые испытывают незанятые женщины. И, на первый взгляд, это, действительно, так. В ходе исследования 77.3% респондентов ответили, например, что в их семье не хватает доходов на жизнь. Однако нам представляется, что недостаточно корректным является объяснение установки на постоянную работу одним лишь стремлением компенсировать материальные трудности, решить экономические проблемы.

Безусловно, большинство женщин хотели бы получить хорошо оплачиваемую работу. Высокую заработную плату указали в качестве важнейшего требования к работе трое из четырех респондентов. Но каждую третью женщину привлекает удобный режим работы, а 30% – соответствие работы квалификации.

---

[9] Завьялова Е.К. Социально-психологическая адаптация женщин в современных условиях (профессионально-личностный аспект). Дис. … доктора психол. наук. СПб., 1998. С. 53.

[10] Исследование проводилось в трех регионах Российской Федерации (Белгородской, Липецкой и Воронежской областях). Выборочная совокупность составила 1120 респондентов.

Для женщин в возрасте 20 – 24 года существенное значение имеет наличие возможностей профессионального роста.

Мы полагаем, что полученное распределение ответов довольно адекватно отражает особенности женского мировосприятия и мироощущения. В малых городах российской провинции женщины в массе своей сохраняют традиционную ориентацию на благосостояние семьи, на обеспечение благополучия детей. Не случайно 60,1% респондентов заявили, что для них главное в жизни – семейное счастье. Ради этих целей они готовы трудиться и зарабатывать, поскольку мужчины чаще всего не могут обеспечить хотя бы минимальную материальную основу семейного благополучия. Более того, среди незанятых женщин лишь 56,2% замужем, что значительно осложняет их положение. Полученные данные в значительной мере подтверждают общую тревожную тенденцию, в соответствии с которой более 87% всех безработных женщин в России – единственные кормильцы семьи[11].

В данной ситуации необходимый для относительно благополучного существования материальный достаток могло бы гарантировать государство. Но, к сожалению, в последние годы оно не справлялось с решением данной задачи. Следовательно, женщина сама должна искать источники для обеспечения своего благосостояния и благосостояния близких. Она и пытается сделать это в силу тех возможностей, которые предоставляет ситуация. И это стремление трудиться в определенном смысле может рассматриваться как современная форма социального дарения. Но, естественно, что такая оценка имеет свои границы, поскольку для части женщин работа – средство собственного самоутверждения, обеспечения собственной карьеры, успеха.

По нашему мнению, доля женщин, ориентированных на дарение, в малых городах России преобладает. Не случайно, что вторым по значению требованием к работе является удобный режим работы. Как правило, это связано с необходимостью уделять больше внимания семье, детям.

Но в последние годы растет доля тех, для кого индивидуальные интересы становятся важнее, кто рассчитывает, прежде всего, на личный жизненный успех. Не случайно, по данным нашего исследования, 47,9% незанятых женщин в малых российских городах безоговорочно хотели бы сделать профессиональную карьеру. Еще 13,9% нацелены на нее с некоторыми оговорками. Таким образом, сегодня можно утверждать, что среди представительниц рассматриваемой категории женщин с карьерными установками большинство. А среди незанятых женщин в возрасте от 20 до 24 лет безусловную ориентацию на карьеру демонстрируют 68,4%.

Частично это может рассматриваться как своеобразная реакция на нынешнее далеко не благополучное положение. Желание сделать карьеру в данной связи означает желание вырваться из порочного круга материальных и ду-

[11] Завьялова Е. К. Социально-психологическая адаптация женщин в современных условиях (профессионально-личностный аспект). С. 61.

ховных проблем, обусловленных ситуацией незанятости. Но следует настоятельно подчеркнуть, что материальные трудности, хотя и составляют, по мнению более чем 60% респондентов, главные негативные издержки ситуации незанятости не являются единственными. Для 38% отсутствие работы означает отсутствие возможности реализовать себя; для 24,1% – потерю квалификации; для 22,2% – минимальные возможности для общения с людьми. Следовательно, вряд ли будет ошибкой считать, что проблема занятости рассматривается женщинами в более широком контексте, чем проблема обретения материального благополучия, хотя, несомненно, материальный аспект представляется им наиболее значимым.

Показательно в данной связи, что на вопрос: «Что для Вас, прежде всего, означает постоянная работа?» большинство женщин отвечает: появление жизненной перспективы. Появление такой перспективы в связи с обретением постоянной работы для незанятых женщин не менее важно, чем решение материальных проблем. И это, на наш взгляд, является весьма весомым аргументом в пользу утверждения, что современные женщины, даже попадая в критическую ситуацию, не оставляют надежды на социальную перспективу.

Нам представляется, что в понятии жизненной перспективы объединяются две важных составляющих. Во-первых, самореализация женщины, рассматриваемая через призму семейного счастья, обязательным элементом которого является материальное благополучие. Само по себе оно с необходимостью не гарантирует ощущения счастья. Но отсутствие материального благополучия в обязательном порядке лишает женщину этого ощущения. Во-вторых, наличие возможности сделать профессиональную карьеру.

Ясно выраженное стремление незанятых женщин получить постоянную работу мотивируется двумя главными факторами: намерением обрести семейное счастье, представление о котором тесно связано с материальным благополучием, и увеличением возможностей для профессиональной карьеры. Эти установки крайне противоречивы, поскольку в современных условиях очень трудно органически совместить две жизненных стратегии: «семейную», предполагающую приоритетную заботу о семье, ее укреплении и благополучии, и «профессиональную», связанную с карьерой, успешность которой предполагает максимальную самоотдачу.

Очевидно, что значительная часть незанятых женщин более или менее адекватно представляет возникающие здесь трудности. Однако, судя по всему, представители этой категории намереваются преодолеть их за счет своеобразного «секвестирования» содержания каждой из жизненных стратегий.

В первую очередь это касается семьи и семейных отношений. Основной проблемой здесь является вопрос о количестве детей, поскольку именно забота о них отнимает значительную часть сил и времени женщин. Проведенное нами исследование показало, что абсолютно большая часть респондентов ориентируется на одно- и двухдетную семью, которая может обеспечить в лучшем случае лишь простое воспроизводство населения. Только 10,8% участниц ис-

следования полагают, что в семье должно быть три ребенка; 1,1% – больше трех.

Несмотря на то, что 54,6% опрошенных женщин ориентированы на семью с двумя детьми, в реальной жизни всего лишь 28,3% имеют их. При этом только 7,8% незанятых женщин предполагают рожать детей в будущем. Остальные связывают меньшее количество детей в своих семьях с различными обстоятельствами – главным образом с материальными трудностями.

Разумеется, материальные проблемы представляют собой значимый фактор, препятствующий формированию многодетной семьи. Но, представляя все трудности, связанные с рождением и воспитанием ребенка, нельзя не заметить, что ссылки на них объективно подтверждают смену стереотипов сознания и поведения. Дарение, традиционно выражающееся в создании многодетной семьи в большинстве случае в ущерб собственному благополучию, фактически отрицается. На его место приходит прагматический расчет.

Незанятые женщины все чаще перекладывают часть забот о воспитании детей на своих мужей. В частности, в ходе опроса 36% респондентов заявили, что преимущественно они занимаются воспитанием детей, 23,5% делают это совместно с мужем. Безусловно, участие мужа в воспитательном процессе – позитивный фактор, но в то же время он характеризует процесс более или менее последовательного отказа женщины от монополизации функции воспитания, которая очень часто была характерна для провинциальной среды. Особенно в тех семьях, где женщина не работала, а муж являлся «кормильцем» семьи.

Частично сокращая свои семейные функции, незанятые женщины все чаще высказывают неудовлетворенность своим досугом. В ходе нашего исследования об этом в различной мере утвердительно заявили более 37% респондентов. Правда, доля тех, кто в той или иной степени удовлетворен, остается высокой и составляет 50,7%. Но это лишь половина опрошенных женщин.

Одновременно исследование позволяет зафиксировать отчетливо выраженную установку незанятых женщин на повышение своего образовательного уровня. 52,6% участниц опроса хотели бы продолжать учиться. Весьма любопытна мотивация к продолжению образования. Главный мотив вполне понятен и очевиден – получение хорошей работы. Но существенно, что вторым по значению является мотив общего развития. Следовательно, значительная часть незанятых женщин не удовлетворена не только своим социальным статусом, но и диспозицией собственной личности, она ощущает свою «несамодостаточность». Вероятно, это также является следствием высоких притязаний, которые не могут быть удовлетворены только в семье, но требуют профессиональной самореализации и общественного признания.

Неудовлетворенность возможностями, предоставляемыми семейными отношениями, проявляется и в том, что треть опрошенных женщин указали: им недостает общения. Ощущение дефицита общения частично вызвано ситуацией незанятости, которая неизбежно сокращает референтное окружение жен-

щины, нередко до узкого круга родственников и ближайших знакомых, отношения с которыми складываются далеко не всегда гармонично. Но, по нашему мнению, такое ощущение имеет и более глубокие предпосылки, которые связаны с отмеченным выше изменением ценностных ориентаций и установок.

Осуществляя свою жизненную стратегию, незанятые женщины, с одной стороны, стремятся хотя бы частично облегчить выполнение некоторых семейных функций, минимизировать затраты сил на них. С другой стороны, они все чаще ориентируются «вовне», на несемейное окружение и профессиональную деятельность. В результате их «семейная» стратегия предстает в новом виде, она строится на основе прагматичного расчета, установки на наименьшую затрату сил.

Прагматический подход проявляется и в отношении «профессиональной» стратегии. Ориентация незанятых женщин на профессиональный успех, отмеченная нами выше, ограничена материальными соображениями. Это подтверждается уже тем, что главным условием подходящей работы женщины считают хорошую зарплату. В ходе опроса работников служб занятости данное утверждение получило дополнительные аргументы в свою поддержку. В частности, 84,5% из числа специалистов полагают, что стремление женщин получить постоянную работу обусловлено потребностью в материальном благополучии. И лишь 14,1% участников опроса из числа представителей данной группы полагают, что речь идет о намерении сделать карьеру.

В данной связи представляет интерес мнение экспертов относительно преобладающих жизненных стратегий незанятых женщин. Две третьи из них убеждены, что именно стратегия благополучия является преобладающей и проявляется всегда. Половина уверена, что жизнь незанятых женщин в полной мере определяется стратегией успеха. И лишь меньшинство подчеркивает постоянное присутствие стратегии самореализации, доминирующими установками которой являются гармоничная жизнь и самосовершенствование. При этом большинство экспертов отмечает, что в своей жизнедеятельности незанятые женщины все чаще руководствуются рациональным выбором. В меньшей степени – эмоциями, интуицией и традициями.

По нашему мнению, отмеченная экспертами тенденция имеет место. Однако масштабы ее не следует преувеличивать.

Итак, в своих жизненных планах современные незанятые женщины в малых российских городах становятся все более рационально ориентированными. Рационализм и прагматизм, очевидно, в какой-то мере помогает им не только выстраивать отношения с окружением, но и решать наиболее сложные жизненные проблемы.

Женщины, не имеющие работы, все чаще стремятся планировать свою жизнь. По данным нашего исследования, 33,2% респондентов делают постоянно; 16,9% ответили: «скорее да, чем нет». Очевидным является свершающийся на наших глазах медленный и постепенный переход от преимущественно интуитивно-эмоционального и созерцательного отношения к действитель-

ности к рационально-преобразующему, активистскому, свойственному более не отечественной, но западной культурно-исторической традиции. И в этом смысле можно утверждать, что процесс вестернизации, как бы мы ни оценивали его социокультурные последствия, довольно результативен.

Однако данный процесс проявляется в сознании и поведении незанятых женщин крайне противоречиво и неравномерно. Не случайно доля тех из них, кто занимается планированием своей жизни, не превышает половины среди участниц исследования. Более того, существенно, что планирование, как правило, основывается на обобщении личного опыта и интуиции. Лишь немногие женщины склонны анализировать ситуацию, используя при этом знания, полученные из специальной литературы. По данным опроса, таковых оказалось менее 17%. Но очевидно, что планы, сформированные на такой основе, имеют весьма ограниченные шансы на успех, что фактически и подтвердили участницы исследования. Лишь 4,2% среди них заявили, что им удалось в полном объеме реализовать свои жизненные планы; 31% осуществили их частично. В то же время 51,1% респондентов однозначно ответили на данный вопрос: «Нет!»

Непоследовательность процесса утверждения рационалистического отношения к миру проявляется в сознании женщин и в том, что они склонны недооценивать значение индивидуального начала в самоорганизации жизни и – напротив – преувеличивать роль внешних обстоятельств. Показательно в данной связи возложение вины за собственную неблагоприятную жизненную ситуацию на обстоятельства. Именно этим объясняют крах своих жизненных планов 28% женщин. И лишь 19.7% винят самих себя.

Разумеется, далеко не всегда в жизненных неудачах виноват сам человек. Но отсутствие попыток саморефлексии, критической оценки собственных поступков и действий заранее разоружает женщину перед многочисленными социальными опасностями и угрозами, делает ее неконкурентоспособной.

Таким образом, большая часть опрошенных нами незанятых женщин в малых городах России пытается в своей жизни совместить две стратегии – «семейную», предполагающую самореализацию в семье, во взаимоотношениях с близкими и родственниками, и «профессиональную», нацеленную карьеру. Подобный синтез представляется весьма сложным и в конечном итоге предполагает неполноту реализации в каждой из рассматриваемых сфер.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РЫНКОВ ТРУДА В РОССИИ: МАКРО-, МЕЗО- И МИКРОУРОВНИ

О. В. Сиднин

Аспирант кафедры экономической теории
Поволжского кооперативного института, г. Энгельс
sidnina@engels.san.ru

Большинство экономических проблем решаются в условиях ограничений. Ограничения могут быть социальными, политическими, идеологическими, моральными, но для экономики особо существенными являются экономические ограничения. Экономические ограничения складываются в системе в целом, они разворачиваются на уровнях ее существования и пронизывают ее по вертикали. Ограничения микроуровня «складывают» ограничения более высоких уровней, «снимая» самое существенное. Экономические ограничения мега системы – мировой экономики отражают фундаментальные проблемы взаимодействия природы и общества, развертываются они на национальном, региональном уровнях и уровне существования конкретных экономических единиц.

Проблема ограничений многогранна. В данном докладе рассматриваются экономические ограничения рынка труда на уровнях существования экономической системы. Рынок труда представляет собой систему, включающую институциональной обустройство и совокупность отношений, формирующих спрос и предложение. Предложение рабочей силы предполагает спрос на труд, а спрос на рабочую силу предполагает предложение рабочих мест. Таким образом, на рынке существует корреляция предложения рабочих мест и спроса на труд и предложения рабочей силы и спроса на нее. Формирование этих сторон рынка труда вбирает в себя разнообразные ограничения социально-трудовой сферы вообще и собственно рынка труда (с точки зрения его институтов) в частности.

Социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему. Система экономических отграничений рынка труда, с одной стороны, вписана в эту систему, а с другой стороны, выходит за ее пределы. Отсюда посыл о сложности и многоуровневости данной системы. Вертикально ее интегрируют уровни экономической системы – ограничения как бы пронизывают трудовые отношения от уровня мегасистемы до уровня наносистемы. С другой стороны, на каждом уровне существует многоэлементная подсистема экономических ограничений данной сферы.

Структурная упорядоченность экономических ограничений сферы труда не может быть представлена как единственная. Структурирование возможно как многовариантное, в зависимости от того, какой объединительный принцип положен в его основу. Структурная упорядоченность может быть проведена как по вертикали, так и по горизонтали. Внутреннее строение структуры желательно представить с подробностью, достаточной для целей исследования. Если удастся,

можно реализовать принцип тектоники, позволяющий объединить трехмерную пространственную структуру системы – с установлением координат каждого компонента [1]. Экономические ограничения могут изучаться на любом уровне системы. На начальных подступах исследования дать содержательный анализ очень сложно, поэтому возможно обозначение определенных характеристик каждого уровня, при оговорке, что существуют уровни «ниже» и «выше» анализируемого (или «шире» и «уже»). В анализе экономических систем выделяется следующая цепочка уровней (начиная с самого широкого или «высокого»): мегасистема (мировая экономика), макросистема (национальная экономика), мезосистема (региональная экономика, отрасль), микросистема (предприятие, фирма), наносистема (экономическая деятельность индивида). Для экономической системы, в свою очередь, есть более широкая система – общество, общественно-социальная система. Реальность можно рассматривать как агрегат, состоящий из конечного числа бесконечных, быть может, классов различных элементарных систем [2]. Понятно, что создание единой комплексной структуры с достаточной подробностью невозможно потому что увеличиваются, объем анализируемых связей и сложность выделения существенных.

Поэтому первоначально представим себе структуру системы экономических ограничений рынка труда в упрощенном варианте (табл. 1).

Таблица 1

Логико-функциональные связи многоуровневого системного строения экономических ограничений социально-трудовой сферы

Типы уровней	Структура системы	Системное развертывание структурных уровней
Мегауровень	Экономические ограничения, обусловленные глобальными отношениями	Рассмотрение ограничений национального рынка труда как подсистемы глобальных видов ограничений
Макроуровень	Ограничения на уровне национальной экономики	Виды ограничений рынка труда, обусловленные спецификой существования национальной экономики
Мезоуровень	Ограничения в рамках региона или отрасли	Виды ограничений, обусловленные спецификой региона, отрасли
Микроуровень	Ограничения на уровне отдельного предприятия (или домохозяйства)	Виды ограничений, отражающие специфику предприятия
Наноуровень	Ограничения отдельных рабочих мест или домохозяйств, опосредовано влияющих на микроуровень	Ограничения типов рабочих мест, типов и ролей в домохозяйстве

Наибольший интерес представляет собой развертывание видов и подвидов экономических ограничений на различных уровнях. Поскольку в рамках статьи не стоит задача собственно анализа экономических ограничений мирового рынка труда, сделаем обзор основных факторов, влияющих на национальный рынок труда.

Вследствие возросшей открытости национальной экономики на современном этапе возникают специфические процессы, как в развитии производства, его вещественных факторов, так и в развитии и существовании личности работников. Влияние осуществляется через воздействие на структуру национального производства, она изменяется, и стране «достаются» доходные или недоходные отрасли и их блоки, а значит, качественные или некачественные рабочие места. Указанные причины действуют таким образом, что могут либо провоцировать, либо снимать, смягчать явления на рынке труда. Например, вследствие развития процессов международной миграции рабочей силы для страны, поставляющей эмигрантов, возникают количественные ограничения трудовых ресурсов, а также качественные, поскольку уезжают, прежде всего, молодые, трудоспособные. Еще более яркие последствия возникают при утечке мозгов. Страна теряет самую качественную часть кадрового потенциала. Принимая иммигрантов, страна, напротив, снимает часть ограничений по количеству и качеству трудовых ресурсов, но возникают проблемы и ограничения, связанные с функционированием социальной сферы (жилье, образование, здравоохранение, культурная и социальная адаптация и т. д.). Действия по стимулированию реэмиграции также требуют финансовых затрат и организационных усилий. Неотработанное, неразвитое законодательство по включению в мировой рынок труда создает для жителей страны серьезные ограничения, связанные с поражением в правах при найме, социальной защите и при эмиграции и иммиграции.

Прием иностранных инвестиций создает рабочие места, при этом могут меняться характеристики рабочих мест, что снимает часть ограничений социально-трудовой сферы, связанных с количественным и качественным дисбалансом рабочей силы и рабочих мест. В то же время деятельность ТНК по переманиванию работников может обострять региональные и отраслевые дисбалансы на рынке труда, то есть провоцировать ограничения.

Развитие международных средств информатизации и коммуникаций влияет на рынок труда через создание и распространение новых потребностей, а значит, преобразование внутренней мотивации. Это увеличивает стимулы к труду, раздвигает ограничения ресурсов и производительности труда. Активизируется создание «информационных» рабочих мест, что снимает ограничения качества труда и миграционной подвижности рабочей силы. С другой стороны (например, в России), могут быть спровоцированы неразумные потребности и потребительские стандарты, что отрицательно сказывается на мотивации к труду, рождает желание иметь все и немедленно, подрывает стимулы к труду. Апатия возникает от невозможности достойно заработать, и это ведет к за-

стойной безработице или криминализации отношений. Совершенствование мировой системы транспорта увеличивает подвижность рабочей силы и потребителя (например, услуг туризма, здравоохранения, образования), обогащает национальные рынки, улучшает уровень потребления, порождает новые рабочие места, что может снимать ограничения дисбалансов на рынке труда.

Распространение английского языка как языка общения в глобальной экономике создает преимущества для англоязычных стран и дополнительные барьеры и затраты (ограничения) вхождения на рынок труда (и не только мировой, но и национальный в части деятельности, ориентированной на мировой рынок) для носителей других языков. Определенные ограничения создают параметры системы образования, отвечающие или не отвечающие мировым образовательным стандартам. Если уровень образования выше, чем развитость экономики, то следствия одни, если ниже, то другие. Высококлассная система образования может порождать как отток специалистов, востребованных за рубежом, так и приток людей на обучение из других стран. Если к тому же и экономика развита, то обучающиеся будут стремиться осесть в стране обучения.

На макроуровне, уровне национальной экономики складывается специфическая для каждой страны система ограничений, многие их виды коррелируются с ограничениями на региональном уровне, они взаимосвязаны и интегрированы.

Серьезные ограничения развития экономики связаны с демографическими процессами. Значение здесь имеют сокращение или рост численности населения, процессы старения населения. В связи с этим возникают проблемы пенсионного обеспечения и настоятельной необходимости роста производительности труда. Последнее, безусловно, отразится на параметрах рынка труда, может привести к большей занятости лиц пенсионного возраста, интенсификации труда основной массы работающих. В связи с экономическим ростом находятся проблемы роста доходов и занятости, а они напрямую связаны с организацией развития общественного производства и самого совокупного работника. На национальном уровне значение имеют и структурные дисбалансы экономики, производственные мощности, техническое состояние и возраст основных фондов, поскольку именно они влияют на качество рабочих мест предлагаемых на рынке труда. С этими характеристиками связаны пропорции (диспропорции) между работающими и рабочими местами, влияющие на экономическое развитие. На национальном уровне формируются параметры научно-технического потенциала, что оказывает несомненное влияние на производительность труда и смягчает или обостряет ограничения рынка труда. На этом уровне формируются экономическая организация производства, организация и эффективность управления экономики в целом, от чего зависят пропорциональность развития сторон и факторов производства и в свою очередь жесткость экономических ограничений сферы труда.

Важнейшие показатели уровня и качества жизни, такие как доходы, заработная плата, дифференциация доходов, определяют ограничения развития ра-

бочей силы, развития человеческого капитала, а значит, качественные параметры предложения на рынке труда. Недостаточный рост доходов подрывает мотивационные механизмы, недостатки в области заработной платы, мешают ей стать важнейшим стимулом роста производительности труда, действенной ценой привлечения качественной рабочей силы, инструментом структурного перераспределения работников. Неоправданная дифференциация доходов провоцирует напряженные отношения в обществе, ставит под угрозу социальный мир и экономическое развитие. Отсутствие дифференциации отрицательно сказывается на мотивации деятельности. Перекосы в распределении доходов создают угрозы формированию должного качества рабочей силы, отвечающему потребностям производства. Все это, в конечном счете, выступает существенными ограничениями развития как рынка труда, так и экономики в целом.

Система социального обеспечения призвана формировать определенную часть доходов и обеспечивать социальные услуги. Дефекты этой системы подрывают уверенность в завтрашнем дне и стимулы высокопроизводительного труда. На национальном уровне формируются основные параметры сфер здравоохранения и образования, определяется стратегия их развития, сочетание рыночных и нерыночных принципов предоставления их услуг, механизмы принуждения к образованию и заботе о здоровье. Это выступает фактором, определяющим развитие качественных параметров трудовых ресурсов, то есть формирует важнейшие ограничения предложения на рынке труда.

На национальном уровне определяются основные параметры рынка труда и гарантии занятости, здесь формируются модели институтов рынка труда, определяются уровни социальных пособий и минимальной заработной платы, продолжительность рабочего дня и общий объем годового рабочего времени, с тем, чтобы побуждать людей к труду, сделать минимальными периоды безработицы для трудоспособных. Деятельность в этом направлении повышает общий баланс рабочего времени и ресурсов труда или снижает их, что проявляется как важнейшее экономическое ограничение.

На национальном уровне складываются законодательные и экономические ограничения подключения рабочей силы к производству и ограничения, связанные со сменой работы и перемещения рабочей силы. Здесь определяются основные требования к режиму и условиям труда. На этом уровне учитываются последствия включения в глобальную мировую систему и создается механизм смягчения этих последствий. От их действенности зависит уровень ограничений рынка труда. На макроуровне определяются параметры государственной поддержки развития культуры, что влияет на общий уровень качества современной рабочей силы. От действенности мер государства в области трудовых гарантий – мониторинга, инспектирования и принуждения к выполнению зависят ограничения связанные с организацией, эффективностью труда, сохранением качества рабочей силы.

Наибольшей остроты проблема экономических ограничений труда достигает на мезоуровне – уровне регионов страны, так как именно здесь экономиче-

ская и социальная жизнь населения воплощается в специфике параметров рынка труда. На региональном уровне многие ограничения, выделенные на национальном уровне, приобретают конкретную определенность. Демографическая ситуация различается на региональном уровне, в больших странах особенно, поэтому ограничения имеют специфику, большую или меньшую жесткость. Отчасти ограничения снимаются внутренней миграцией, однако она в свою очередь порождает новые ограничения. Регионы различаются по экономическому развитию, что влияет на состояние производственной сферы и уровень жизни. Именно в регионе складываются конкретные характеристики территориально-отраслевой структуры производства, состояния основных фондов (их технического уровня, старения), а значит, складываются ограничения и предложения рабочих мест и спроса на рабочую силу, складывается количественная и качественная ограниченность рабочих мест, характер и условия труда.

Региональные характеристики развития инфраструктуры, в том числе и социальной, предопределяют условия жизни в регионе, делают его более или менее притягательным для проживания, определяют мобильность рабочей силы, влияют на мотивацию экономической деятельности и тем самым определяют характер количественных и качественных ограничений регионального рынка труда. На региональном уровне складывается соотношения спроса и предложения на рынке труда. Успешность деятельности институтов рынка труда влияет на ограничения через стимулирование создания рабочих мест, трудоустройство высвобождаемых работников, обучение работников и организацию общественных работ, организацию рабочих мест для неконкурентных категорий трудящихся. На региональном уровне особо значим прогноз структурных изменений занятости.

На этом уровне складываются различные характеристики развитости образовательных структур и здравоохранения, от успешности деятельности которых, зависит региональная специфика характеристик образования и здоровья и связанные с этим ограничения трудовой сферы. В регионе формируются важнейшие компоненты потребительского рынка и рынка жилья. От их характеристик зависят реальные доходы населения, уровень и качество жизни, привлекательность данной территории для людей. Привлекательность региона, безусловно, смягчает ограничения в предложении рабочей силы. Улучшение параметров воспроизводства рабочей силы снимает качественные ограничения рынка труда.

Экологическая безопасность является важнейшей составляющей ограничений на региональном уровне, поскольку влияет на качественные характеристики населения (здоровье, трудоспособность) и на количественные, определяя миграцию из региона и в регион. От криминализации региона зависят безопасность жизни, спокойствие и уверенность в завтрашнем дне, а это характеристики, привлекающие людей на территорию, влияющие на мотивацию к труду и предпринимательской деятельности. Именно на региональном уров-

не решается задача формирования ментальности нормальной, а не экстремальной жизни и тем самым формируется социальная устойчивость.

На микроуровне соединение факторов производства обретает большую конкретность, воспроизводство рабочей силы складывается в рамках домохозяйства, отсюда и большая конкретность экономических ограничений. Обширное видовое разнообразие ограничений сферы труда, влияющее на параметры рынка труда, складывается на микроуровне. Важнейшими здесь являются ограничения характера и содержания труда, провоцируемые противоречиями между свойствами личности и ее профессиональной подготовкой и возможностями оборудования, технологий, характеристик продукта. При этом технология должна быть не только максимально эффективной, но и приемлемой для человека, а человек не должен быть ее тормозом. На каждом предприятии складываются определенные условия труда и присущие им ограничения взаимодействия с физическими и психическими особенностями работника. Ограничения на микроуровне фокусируются в пределах роста производительности труда. Производительность труда должна опережать рост его оплаты, что тоже является одним из важнейших экономических ограничений микроуровня. Параметры организации, нормирования и оплаты труда способствуют как росту продуктивности труда, так и развитию работника, оптимальное сочетание является условием роста эффективности производства.

На микроуровне формируются мотивы труда и организуется его мотивация, что определяет ограничения продуктивности труда и развития человека труда. На уровне предприятия действует этические ограничения, выражающиеся в характеристиках отношений сотрудников: конфликтности или бесконфликтности, распространении воровства и имитации деятельности (безделья). На предприятии происходит формирование человека труда и персонала в целом. Задачей управления персоналом является реализация профессиональных и квалификационных функций и формирование социальной структуры персонала. От успешности этой деятельности зависит адекватность персонала задачам предприятия в действительное и в будущее время, эффективность деятельности. Отсюда и экономические ограничения успешности и неуспешности управления персоналом. Важнейшей функцией предприятия является обеспечение взаимозависимости доходов от реализации продукции и доходов работников. Значение для смягчения ограничений сферы труда имеет реализация социальной функции предприятия. Она проявляется в обеспечении работающих социальными услугами через организацию как собственной деятельности предприятия, так оплаты социального пакета, в обучении работников, социальной ориентации и гуманизации труда и управления.

На уровне домохозяйства воспроизводятся важнейшие качества работника и личности человека. Параметры воспроизводства зависят от доходов домохозяйств, особенно от среднедушевых доходов, на которых сказывается соотношение между работающими и неработающими членами семьи. Именно здесь обеспечиваются демографические процессы, формирование физического, психиче-

ского и нравственного здоровья населения. Здесь отчасти формируются мотивы экономической деятельности через передачу установок, норм и обычаев. На уровне домохозяйства в определенной степени происходит развитие личности. Здесь закладываются важнейшие параметры предложения рабочей силы. Социально неблагополучие семьи порождает острейшие ограничения рынка труда: нежелание работать, бездумное потребительство, надежду на слепой случай, а не зрелую мотивацию к труду и совершенствование своих способностей.

Анализ структуры экономических ограничений рынков труда приводит к следующим выводам.

Структурирование этой сферы многообразно в зависимости от выбранных критериев структурирования: уровни хозяйствования, видовое разнообразие, стадии, фазы воспроизводства и т. д.

Целесообразно структурирование по системе критериев: например, видового многообразия по уровням хозяйствования, потому что здесь существует единство различных аспектов и сторон рынка труда.

Список литературы

1. Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания / С. Г. Михнева Волгоград, 2001. С. 24-25.
2. Тамбовцев В. Л. Исследование по метаэкономике. М.; ТЕИС, 1998. С. 93.

СИСТЕМА ДИСБАЛАНСОВ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИИ

А. П. Тимошкин, М. И. Кочеваткин, Л. А. Захарова, Э. А. Штыряева, Н. А. Суродейкина

Департамент Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Мордовия, г. Саранск

В. А. Нежданов

Научный центр социально-экономического мониторинга Республики Мордовия, Научно-исследовательский институт регионологии, г. Саранск

В настоящее время на рынке труда существуют дисбалансы нескольких видов.

Дисбаланс регистрируемой безработицы *по профессионально-квалификационному составу*. Высокий образовательный уровень безработных не отвечает профессионально-квалификационным потребностям работодателей в рабочей силе. Наиболее востребованными для замещения свободных рабочих мест являются работники без специальной подготовки с низким уровнем заработной платы (83,4% – по профессиям рабочих). Вакансии служащих составляют от 5 до 13% от общего количества [1].

Невостребованными остаются граждане, имеющие специальности бухгалтера, экономиста, преподавателя, товароведа, воспитателя и другие, не имеющие опыта работы (в том числе с учетом возраста). Из-за низкой оплаты труда оставались свободными продолжительное время такие вакантные рабочие места, как санитарка, медицинская сестра, помощник воспитателя, мойщик посуды и другие специальности, относящиеся к бюджетной сфере, (жестянщик, лифтер, уборщик служебных помещений и др.).

Анализ профессионально-квалификационного состава безработных граждан, состоящих на учете в центрах занятости населения Республики Мордовия по данным Отдела профориентации и профессионального обучения Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Республике Мордовия, показывает, что при общем сокращении числа безработных граждан структура безработицы значительно усложнилась и приобрела «женское лицо».

На протяжении последних 4 лет по-прежнему сохраняется преобладание в структуре безработных специальностей экономического, юридического и общего офисного профиля (бухгалтер, менеджер, юрист, кассир, секретарь-машинистка, экономист, продавец, товаровед) несмотря на общее снижение потребности и количества вакансий, заявляемых в службу занятости (см. табл. 1).

Вторая многочисленная группа специальностей регистрируемой безработицы – профессии, относящиеся к бюджетной сфере социальной инфраструктуры. Это акушерки, библиотекари, воспитатели, медицинские сестры, парикмахеры, повара, портные, инспекторы по кадрам, диспетчеры, зав. производством, санитарки, учителя (особенно начальных классов), уборщицы. Постоянным характером и большим количеством отличаются наименее престижные профессии уборщицы, а также воспитателя и повара.

Как уже было подчеркнуто, 88–90% устойчивых вакансии, – рабочие специальности, причем квалифицированные. Это токари, сварщики, маляры–штукатуры-плиточники, фрезеровщики, или наименее престижные вакансии с низкой оплатой труда (слесари-сантехники, станочники, слесари-сборщики, плотники-столяры).

В то же время существует ряд рабочих специальностей, которые не имеют спроса на «официальном» рынке труда. Это водители, швеи, лаборанты химического анализа, разнорабочие.

По прогнозным данным ГСЗН РМ, тенденция роста потребности в рабочих кадрах будет сохраняться; при этом расширится спрос на квалифицированную рабочую силу по большинству профессиональных групп (особенно на рабочих высшей квалификации и инженерно-технических специалистов со знанием маркетинга).

Дисбаланс между регистрируемой и нерегистрируемой безработицей. В связи с изменением структуры основных отраслей экономики, происшедшим в последнее десятилетие, возникла потребность в образовании, продуцирующем специалистов в области малого и среднего предпринимательства, в

сфере сервиса и др. Кадровое наполнение малых предприятий грамотными, высококвалифицированными специалистами требует предпринимательского образования, основанного на знании элементов маркетинга, научной рекламы, психологии покупателя, экономики, права, менеджмента и в целом – управления малого предприятия и его взаимодействия с различными структурами.

Социальные «заказы» на образовательные услуги должны изучаться в ходе маркетинговых и социологических обследований населения для определении местных социально-экономических потребностей. В этом смысле на региональном уровне должен использоваться маркетинговый подход к подготовке специалистов разного уровня образования и разного профессионального профиля. Целью маркетинговых служб органов управления образованием является управление формированием образовательных потребностей для сближения их структуры с потребностями рынка труда региона.

Для эффективного социального управления необходимо знание и определение тенденций престижа или популярности различных профессий. В 1999 и 2002 гг. Информационно-аналитическим отделом Комитета государственной статистики было проведено социологическое обследование с целью выявления профессиональных ориентаций школьников, в т. ч. по вопросам престижности и выбора профессии. Бесспорными лидерами, опередившими все прочие профессии по числу отданных предпочтений, оказались профессии бизнесмена и юриста. Несомненно, что такой престиж профессий бизнесмена и юриста определяется высоким и стабильным доходом, получаемым представителями этих профессий.

Аналогичную работу ежегодно проводит отдел профориентации и профессионального обучения Департамента федеральной государственной службы занятости населения Республики Мордовия с учащимися 9-х и 11-х классов городов и районов республики. В анкетировании принимают участие около 7 тыс. школьников городов и районов Республики, в том числе около 3 тыс. девятиклассников и 4 тыс. одиннадцатиклассников.

Ведущей тенденцией в профессиональных намерениях выпускников является получение высшего образования. Согласно результатам анкетирования, 61% выпускников 11-х классов желают учиться в вузе, в том числе 59,6% желали бы получить профессию в государственном высшем учебном заведении, 7,6% молодежи ориентируют себя на негосударственное высшее учебное заведение, 19,8% из числа опрошенных ориентированы на среднее специальное образование, 6% выпускников желают поступить в военное училище.

Анализируя профессиональные планы школьников, видим, что 35% выпускников хотят получить бесплатное образование, 7,6% опрашиваемых готовы за образование внести денежные суммы, 11,6% предполагают получить образование, частично оплачиваемое (по договору с работодателем), 22% школьников затруднились ответить на данный пункт анкеты.

Анкетирование показало, что только 60,8% опрошенных выпускников сделали окончательный выбор профессии. Наибольшей популярностью среди молодежи сегодня пользуются такие сферы деятельности, как экономика и финан-

сы, юриспруденция, коммерция и торговля, вычислительная техника, здравоохранение и косметология, наука и образование, сфера управления, милиция, органы безопасности. Наименее популярны: жилищно-коммунальное хозяйство, сельское хозяйство, экология, связь, бытовое обслуживание. По сравнению с предыдущим годом повысился престиж таких сфер деятельности как, строительство, промышленность, транспорт.

Говоря о перспективах развития республики, большинство выпускников (40%) ведущими сферами деятельности считают экономику и право, около 22% опрашиваемых перспективной называют вычислительную технику и автоматизированные системы, 18% – коммерческую деятельность. Многие выпускники считают перспективными программирование, работу налоговой и юридической служб, развитие банковской системы. Есть ребята, которые хотели бы видеть в перспективе развитие экологии, науки и образования. Но есть определенный процент выпускников, которые не видят хороших перспектив, отмечая рост негативных моментов в республике (преступность, безработица, низкая заработная плата и т. п.).

Анализируя данные анкет, можно сделать вывод о том, что выбор профессии на современном этапе для большинства выпускников школ является серьезной жизненной проблемой и решать ее они стараются также серьезно, примеряя будущую профессию к себе, своим интересам, хорошим перспективам. Но есть определенная группа учащихся, которым необходима помощь педагогического коллектива, психологов, профконсультантов. Стоит задуматься и над тем, что многие выпускники выбирают, прежде всего, учебное заведение, а не профессию, многие сферы деятельности остаются без внимания выпускников, многие потенциальные специалисты мало знают об особенностях своей профессии, плохо знают рынок труда. Настораживает тот факт, что на пороге выпуска из школы 40% выпускников по разным причинам не сделали окончательный выбор профессии. Это позволяет говорить о необходимости дальнейшего совершенствования профориентационной работы с учащимися общеобразовательных учреждений как специалистов службы занятости, так и других заинтересованных структур.

Напряженность на рынке труда усиливается ***дисбалансами на рынке государственных образовательных слуг.*** Несоответствие объемов и профилей подготовки кадров в профессиональных образовательных учреждениях и потребностями крупных и средних предприятий и организаций. В связи с этим около 30% выпускников учреждений профессионального образования не могут своевременно найти работу по полученным специальностям, а многие из них вовсе ее не находят [2]. В настоящее время до 50% выпускников вузов и до 80% – средних специальных учебных заведений вынуждены менять свою профессию сразу же после окончания учебного заведения (см. табл. 2).

Такое положение обусловлено рядом причин, как действовавших ранее, так и возникших в последние годы. К числу хорошо известных относятся несовершенный механизм определения потребности в кадрах, что привело к де-

формации профессионально-квалификационной структуры специалистов; отсутствию заинтересованности и ответственности предприятий и организаций в рациональном использовании кадров и в повышении их квалификации и переподготовке. Многие работодатели предпочитают принимать на работу готовые кадры, не вкладывая необходимые средства в развитие персонала.

Возникла настоятельная необходимость перепрофилирования подготовки рабочих профессий в соответствии с потребностями экономики и изменения регионального задания на подготовку профессиональных рабочих. В этих целях необходимы полный переход к многоуровневой подготовке рабочих кадров в профессиональных лицеях, ускорение процессов их интеграции с колледжами и вузами. Многоуровневая подготовка позволит перейти от узкой специализации к подготовке рабочих широкого профиля, что повышает конкурентоспособность рабочего на рынке труда.

Органам исполнительной власти необходимо разработать систему мер по обеспечению приоритетности начального профессионального образования и формированию регионального задания на подготовку профессиональных рабочих. Работа будет направлена на усовершенствование системы планирования, прогнозирования и мониторинга подготовки специалистов. Основное направление преобразования кадровой политики – изменение системы подготовки и переподготовки работников, рассчитанное на увеличение числа специалистов с начальным и средним профессиональным образованием и расширением функций этих работников. Повышению эффективности управления экономикой будет способствовать введение системы контрактных отношений для руководителей учреждений, предусматривающих их личную ответственность (см. табл. 3).

Совершенствование системы финансирования должно основываться на использовании финансовых ресурсов не только как средства платежа за те или иные услуги, но и в качестве экономического инструмента управления качеством социальных стандартов путем реализации принципа «деньги следуют за человеком».

Дисбаланс между государственным и негосударственным сегментами рынка образовательных услуг. Социологические и маркетинговые исследования по вопросам престижности и выбора профессии показывают, что лидерами являются профессии бизнесмена и юриста. Лидирующее положение частного предпринимательства в процессе создания рабочих мест свидетельствует о незагруженности данной ниши, особенно в сфере услуг, и оно будет являться приоритетным направлением процесса создания рабочих мест [3].

Образовательные учреждения готовят специалистов в соответствии с потребностями всего рынка труда, ориентируясь на запросы абитуриентов. Противоречие состоит в том, что федерально-региональный государственный заказ на подготовку кадров, формирующий бюджетное финансирование образовательных учреждений, который ориентируется на потребности регистрируемого рынка труда, создает благоприятные условия для оказания платных услуг государственными образовательными учреждениями по специальностям, не востребованным государством, но востребованным на всем рынке труда. Вы-

пускники специальностей экономического, юридического и общего офисного профиля способны работать в любом сегменте современной экономики, особенно в частном предпринимательстве и сфере услуг.

Например, в 2001 г. было создано 6563 рабочих места, в том числе: в промышленности – 842 рабочих места, в сельском хозяйстве – 443, строительстве – 257, на транспорте и в связи – 134, в торговле – 267, жилищно-коммунальном хозяйстве – 296, финансово-кредитной сфере – 179, образовании и культуре – 112, в малом бизнесе и индивидуально-трудовой деятельности – 2916, в других сферах деятельности – 1117 рабочих мест. В последующие годы (2001 – 2004 гг.) расширение сферы услуг наблюдалось именно за счет создания рабочих мест в сфере предпринимательства [4].

Крупнейшей нерешенной научно-практической проблемой занятости населения является рассогласование между отраслевым процессом формирования рабочих мест и территориальным воспроизводством трудовых ресурсов, между материально-вещественными и человеческими ресурсами. Следует подчеркнуть, что в дореформенное время неоднократно предпринимались попытки решения противоречий между формированием экономических и воспроизводством демографических процессов. Однако как в те времена, так и в настоящее время противоречия между формированием рынка трудовых ресурсов и рынка рабочих мест продолжают оставаться нерешенной проблемой. Особое значение в современных условиях имеет оценка фактических и ожидаемых противоречий между формированием трудовых ресурсов и рабочих мест на территории города, района и региона в перспективе [5].

Эти проблемы частично разрешены в новом балансе трудовых ресурсов, который существенно расширен по сравнению с предыдущим (84 таблицы вместо 20). В действующем балансе учтены предложения по внесению в отчетность многих новых показателей. Например, наряду с формальным сектором рынка труда произведена оценка неформальной занятости (форма «тз»). Введен раздел «Спрос и предложение труда», где рассматриваются затраты труда на всех видах работ по выпуску товаров и услуг, в том числе затраты труда в эквиваленте полной занятости, т. е. показатель, демонстрирующий потребность в труде. Существенно расширена отчетность по обследованию населения о количестве рабочих мест (форма «орс») и сам баланс трудовых ресурсов – форма «бтр».

Однако действующая практика разработки отчетных и прогнозных балансов трудовых ресурсов осуществляется лишь в масштабе республики. Балансы такой масштабности не могут быть использованы для оценки рынка труда в городах, районах и муниципальных образованиях, а именно там противоречия в формировании трудовых ресурсов и рабочих мест зарождаются и потребность в решении этих задач наиболее актуальна.

Преодоление разбалансированности рынка труда возможно с помощью составления прогнозных балансов трудовых ресурсов и рабочих мест в профессионально-квалификационном разрезе в масштабе муниципальных образований, городов и низовых административных районов субъектов Российской Федерации.

Таблица 1

Профессионально-квалификационный состав безработных

Специальности	2000 год			2001 год			2002 год			2003 год		
	Численность безработных	Число вакансий	Невостребованность (+) или востребованность (-) на рынке труда	Численность безработных	Число вакансий	Невостребованность (+) или востребованность (-) на рынке труда	Численность безработных	Число вакансий	Невостребованность (+) или востребованность (-) на рынке труда	Численность безработных	Число вакансий	Невостребованность (+) или востребованность (-) на рынке труда
1. Юрист	80	0	80	127	1	126	130	3	127	130	3	127
2. Экономист	229	4	225	193	11	193	282	9	273	282	9	273
3. Бухгалтер	774	7	767	792	17	775	736	25	711	736	25	711
4. Воспитатель	237	2	235	183	15	168	171	11	160	171	11	160
5. Учитель начальных классов	534	5	529	203	6	197	211	7	204	211	7	204
6. Медсестра	221	50	171	107	33	74	109	27	82	109	27	82
7. Инженер							160	92	68	160	92	68
8. Повар	214	8	206	179	11	168	158	15	143	158	15	143
9. Продавец	429	13	416	367	43	324	293	48	245	293	48	245
10. Товаровед	79	0	79	70	3	67	69	2	68	70	2	68
11. Дворник	0	365	-365	49	345	-269	31	0	31	31	0	31
12. Маляр-штукатур	23	96	-73	35	264	-229	32			32	198	-166
13. Слесарь-сантехник	177	266	-88	231	438	-207	115	330	-215	115	330	-215
14. Машинист экскаватора	39	103	-64	16	71	-55	34	46	-12	34	46	-12
15. Каменщик	40	194	-154	34	147	-113	20	172	-152	23	74	-51
16. Тракторист	76	66	20	79	113	-34	52	105	-53	52	105	-53
17. Санитарка.	127	189	-69	112	64	48	59	30	29	47	52	-5
18. Слесарь-ремонтник	190	283	-93	95	117	-22	142	141	1	77	157	-80
19. Слесарь-сантехник	177	266	-88	231	438	-207	115	330	-215	88	118	-30

Таблица 2

Выпускники на рынке труда (человек)

Учебные заведения	1999-2000 уч. г.			2000-2001 уч. г.			2001-2002 уч. г.			2002-2003 уч. г.		
	Выпуск	Трудоуст-ройство	Состоят на учете в ЦЗН	Выпуск	Трудоуст-ройство	Состоят на учете в ЦЗН	Выпуск	Трудоуст-ройство	Состоят на учете в ЦЗН	Выпуск	Трудоуст-ройство	Состоят на учете в ЦЗН
Высшие учебные заведения												
МГУ им. Н.П.Огарева	2351	1329	61	2279	1005	33	2308	-	139	2345	770	183
МГПИ им. М. Е. Евсевьева	406	406	11	592	547	11	587	568	18	568	568	20
Саранский филиал Московского университета потребительской кооперации	200	–	–	161	–	–	299	4	2	285	–	37
Итого:	2957	1735	72	3032	1552	44	3194	572	159	3198	1338	240
Средне-специальные учебные заведения												
г. Саранск	1104	960	29	1284	778	3	1130	639	89	1507	660	116
Районы республики	1792	1289	60	1854	2207	31	1733	1474	61	1838	1422	80
Итого:	2896	2249	89	3138	2985	34	2863	2113	150	3345	2082	196
Профессиональные училища и лицеи												
г. Саранск	2577	1992	93	2434	2143	146	2165	1900	90	2187	1868	94
Районы республики	3090	2385	83	2939	2555	95	2844	2106	34	2671	2292	44
Итого:	5667	4377	176	5246	4597	241	5009	4006	124	4858	4160	138

Таблица 3

Прогноз численности выпускников профессиональных учебных заведений на рынке труда Республики Мордовия в 2005 году

№№ п/п	Профессиональные учебные заведения	Численность выпускников дневной формы обучения	из них:									
			получат направление на работу		самостоятельно трудоустроятся		продолжат обучение на следующем уровне по дневной форме обучения		призовут в ряды Вооруженных Сил		не получат направление на работу (гр.1-гр.2-гр.4-гр.6-гр.8)	
		чел.	чел.	% к гр.1	чел.	% к гр.1	чел.	% к гр.1	чел.	% к гр.1	чел.	% к гр.1
А	Б	1	*2*	*3*	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Высшего профессионального образования*	3857	2109	54,6	578	14,9	225	5,8	200	5,1	745	19,3
2	Среднего профессионального образования*	3028	*565*	18,6	695	22,9	577	19	503	16,6	157	5,1
3	Начального профессионального образования	5350	*2354*	*44*	214	4	1070	20	963	18	749	14
4	Итого	12235	5028	41	1487	12,1	1872	15,3	1666	13,6	1651	13,4

***** Примечание: без учета выпускников, обучавшихся с полным возмещением затрат на обучение

Список литературы

1. Профессионально-квалификационный состав безработных, состоящих на учете в центрах занятости населения Республики Мордовия. Саранск, 2000-2004.

2. Сведения о выпускниках вузов, техникумов, колледжей, профессиональных лицеев и училищ, состоящих на учете в центрах занятости населения Республики Мордовия. Саранск, 2000-2004.

3. Тенденции развития рынка труда Республики Мордовия: Бюллетень Научного центра социально-экономического мониторинга Республики Мордовия. Саранск, 2004. № 5. 46 с.

4. Республика Мордовия: ваши деловые партнеры: Бизнес-каталог. Саранск, 2004. 160 с.

5. Чураков В. Я., Щегорцов В. А., Максимов М. В. Стратегия развития и использования человеческих ресурсов (Методология оценки и практика управления). Науч.-практ. пособие. М.: Современные тетради, 1998. 134 с.

ОЦЕНКА ВЗАИМОСВЯЗИ И ПАРАМЕТРОВ СООТВЕТСТВИЯ СТРУКТУРЫ И ДИНАМИКИ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И СПРОСА НА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ АДЫГЕЯ

Ф. Ф. Федорко

Руководитель Департамента ФГСЗН по Республике Адыгея, г. Майкоп
zanad@radnet.ru

Л. И. Задорожная

Доцент Майкопского государственного технологического университета, к.э.н.

В период рыночных преобразований структурная безработица становится важнейшей проблемой рынка труда. Именно поэтому ключевым вопросом, определяющим общую экономическую и социальную эффективность региональной системы профессионального образования, является структурное соответствие спроса и предложения на рынке труда специалистов, рабочих кадров и связанном с ним рынке образовательных услуг.

Соответствие численности и профессиональной структуры выпускников количеству и составу вакансий в отраслях производства и сферы услуг выступает мерой соотношения рынка труда специалистов и рабочих кадров и региональной системы высшего, среднего и начального профессионального образования.

Среди безработных, зарегистрированных в органах службы занятости Республики Адыгея на начало 2003 г., 13,9% – лица с высшим профессиональным образованием, 24,3% – лица со средним профессиональным образованием.

Анализ распределения безработных выпускников различных учебных заведений, зарегистрированных в органах службы занятости, показал:

– рост доли выпускников высших учебных заведений с 24,3% в 2001 г. до 32,9% в 2002 г.;

– тенденцию к росту доли выпускников средних специальных учебных заведений (с 30,6% в 2001 г. до 32,2% в 2002 г.);

– уменьшение в процентном отношении выпускников учреждений начального профессионального образования с 23,0% в 2001 г. до 21,1% в 2002 г.

Динамика структурных пропорций внутри всего контингента выпускников системы профессионального образования в Республике Адыгея дает важную информацию для анализа внутренних пропорций по уровню их подготовки. На рисунке 1 приведена динамика структурных соотношений выпускников профессиональных учебных заведений.

Государственные вузы республики в 2002 г. приняли на 75% больше студентов, чем в 1995 г., в средние специальные учебные заведения было принято больше на 40%. Прием в учреждения начального профессионального образования за тот же период снизился на 8%.

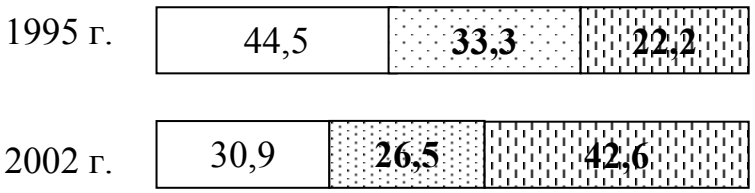


Рис. 1. Структурное соотношение выпускников профессиональных учебных заведений (в % от общего числа)*

☐ подготовка квалифицированных рабочих в учреждениях начального профессионального образования;

⚃ выпуск специалистов средними профессиональными учебными заведениями;

⚅ выпуск специалистов высшими профессиональными учебными заведениями.

Оживление в экономике республики ведет к росту спроса как раз на кадры квалифицированных рабочих. Поэтому подсистеме начального профессионального образования необходимо увеличивать объем оказываемых услуг, повышать их качество, прогнозировать направления подготовки рабочих и всту-

* Источники: Регионы России. Социально-экономические показатели 2002 г. Республика Адыгея. Социально-экономические итоги. 2002 г. С.155.

пать в серьезную конкурентную борьбу за выпускников средних школ с системой среднего и высшего профессионального образования.

Исследования рынка труда и рынка образовательных услуг показали, что система высшего и среднего специального образования республики демонстрирует малую эластичность и структурную пропорциональность относительно динамики отраслевой структуры занятости. Сравнивая структуру выпуска специалистов с вакансиями, поданными работодателями в службу занятости, а также учитывая имеющееся предложение на рынке труда, можно сделать вывод, что структура выпуска специалистов далеко не соответствует структуре спроса на них.

Система среднего профессионального образования оказалась плохо приспособленной к рыночным преобразованиям. Значительную конкуренцию ссузам оказали высшая школа и система дополнительного образования.

Переориентация ссузов на подготовку бухгалтеров, экономистов, правоведов, товароведов, спрос на которых в настоящее время резко снизился, привела к серьезным трудностям в их трудоустройстве, кроме того, предприятия реального сектора экономики фактически остались без квалифицированной смены инженерно-технических работников среднего звена.

Выпуск специалистов с высшим образованием ежегодно растет. В таблице 1 представлена структура выпуска специалистов (данные получены по результатам опроса руководителей учебных заведений).

Таблица 1

Структура выпуска специалистов высшими учебными заведениями Республики Адыгея по направлениям подготовки

Направление подготовки	Процент от числа выпускников
Инженерно-технические специальности	9,6
Сельское хозяйство	2,0
Управление	9,5
Образование	26,9
Здравоохранение	1,4
Экономика	24,6
Право	9,4
Другие	16,6

Анализ показывает приоритетную ориентацию вузов региона на подготовку кадров по экономике – почти 25% выпускников, по праву – около 10%, отрасль просвещения – 26,9%, управление – 9,5%. В аграрно-промышленном регионе практически отсутствует подготовка специалистов для сельского хозяйства, мало готовится инженерно-технических кадров, спрос на которые в последнее время заметно активизировался.

Массированная подготовка по вышеназванным специальностям привела к перенасыщению рынка труда соответствующими специалистами.

Образовательные профессиональные учреждения решают свои проблемы выживания, открывая новые направления подготовки специалистов и рабочих, и практически не ориентируются на текущий и перспективный спрос региональной экономики.

Следует отметить, что рынок труда специалистов с высшим образованием предполагает мобильность на федеральном уровне. Однако в настоящее время это затруднено в силу экономических трудностей: низкого уровня доходов, дороговизны жилья и т. д. Именно поэтому вопросы трудоустройства выпускники высшей школы решают в пределах Адыгеи, Краснодарского края, и лишь незначительная их часть уезжает в другие регионы страны.

В результате имеющего место несоответствия подготовки и востребованности специалистов и рабочих значительная часть выпускников учебных заведений работает не по своему профилю или пополняет ряды безработных. В то же время часть потребности работодателей в квалифицированных работниках остается незаполненной. Кроме того, в результате такой несбалансированности в области подготовки кадров возрастает спрос на дополнительные образовательные услуги, которые финансируются в том числе и службой занятости.

В апреле 2003 г. работниками Департамента ФГСЗН по Республике Адыгея и учеными Майкопского государственного технологического университета было проведено исследование поведения выпускников высших, средних и начальных профессиональных учебных заведений на рынке труда. Было опрошено 265 выпускников.

Как показали результаты опроса, после учебы собираются работать по специальности 68,7% респондентов. Каждый третий студент либо не собирается этого делать (5,3%), либо еще не определился (26,0%). Последняя категория в силу своей инертности или нерешительности, скорее всего, в ближайшем будущем пополнит ряды безработных и ищущих работу граждан республики.

Среди основных трудностей, с которыми придется столкнуться во время трудоустройства, выпускники называют:

- недостаток профессионального опыта (32,8% от числа опрошенных);
- недостаток информации о вакансиях (30,9%);
- избыток специалистов (29,0%).

Чтобы увереннее чувствовать себя на рынке труда, 28,7% опрошенных выпускников получают либо уже приобрели дополнительную специальность и 16,6% планируют сделать это в ближайшее время.

В таблице 2 приведен перечень дополнительных специальностей, выбираемых выпускниками учебных заведений. Анализ показал, что выпускники предпочитают те профессии, спрос на которые либо отсутствует, либо очень мал, а также имеется большое предложение этой категории специалистов на рынке труда, например, бухгалтер (15,6% от числа желающих получить до-

полнительное образование), оператор ПЭВМ (25,7%), психолог (6,4%), учитель (11,0%), юрист (3,7%), экономист (3,7%).

Таблица 2

Выбор дополнительных специальностей выпускниками высших, средних, начальных профессиональных учебных заведений

Наименование специальности	Процент от числа опрошенных
Оператор ПЭВМ	25,7
Бухгалтер	15,6
Учитель	11,0
Психолог	6,4
Официант-бармен	4,9
Экономист	3,7
Юрист	3,7
Водитель автомобиля	5,5
Секретарь-делопроизводитель	2,8
Переводчик	0,9
Парикмахер	4,8
Технолог	0,9

Не очень уверенно чувствуют себя на рынке труда выпускники высших учебных заведений: 27,8% не знают, будут ли они работать по выбранной специальности; 56,2% планируют получить либо получили дополнительную специальность, чтобы избежать трудностей в поисках работы; 42,6% опасаются недостатка профессионального опыта при приеме на работу и 36,1% считают, что на рынке труда существует избыток специалистов такой квалификации.

Выпускники средних специальных заведений увереннее чувствуют себя на рынке труда: 88,5% из них планируют работать по выбранной специальности; только 19,2% получают параллельно дополнительную специальность; среди основных трудностей в поиске работы называется недостаток информации о вакансиях (42,3%); только 15,4% опрошенных считают, что существует избыток специалистов данной квалификации.

Анализ рынка труда показал, что на самом деле специалисты со средним специальным образованием испытывают серьезные трудности в поиске работы. Проблема несоответствия предложения рабочей силы спросу на нее, оптимистичный настрой выпускников могут обернуться личной неудачей молодых людей.

Выпускники начальных профессиональных учебных заведений менее активны в своих будущих действиях. Только 57,1% из них после учебы собираются работать по специальности – наименьший показатель среди всех категорий выпускников. Основными причинами этого являются: низкий социальной статус рабочих профессий, желание учиться дальше и получить высшее образование,

невостребованность на рынке труда ряда специальностей, по которым осуществляется подготовка в ПТУ. Из числа выпускников начальных профессиональных учебных заведений 28,6% получили либо планируют приобрести дополнительную специальность. В числе основных трудностей в поиске работы были названы: недостаток информации о вакансиях (40,0% от числа опрошенных), недостаток профессионального опыта (20,0%), избыток специалистов (17,1%).

Следует отметить, что основную проблему в трудоустройстве выпускники средних и начальных специальных учебных заведений видят в недостатке информации о вакансиях. На это указали 42,3% выпускников средних и 40,0% – начальных специальных учебных заведений.

Выпускники всех видов учебных заведений недооценивают роль службы занятости в трудоустройстве. Только 13,6% опрошенных сказали, что при поиске работы обратятся в эту организацию. Большая часть собирается трудоустраиваться с помощью знакомых, родителей (35,8%) и самостоятельно (26,0%). Следует отметить, что 22,3%, т.е. практически каждый пятый выпускник, не знают, каким образом они будет трудоустраиваться, еще более высок этот процент среди выпускников высших учебных заведений (28,4%).

Большую роль в адаптации выпускников учебных заведений на рынке труда должны играть молодежные биржи труда. В настоящее время идет процесс становления этих новых структур, и именно им принадлежит будущее.

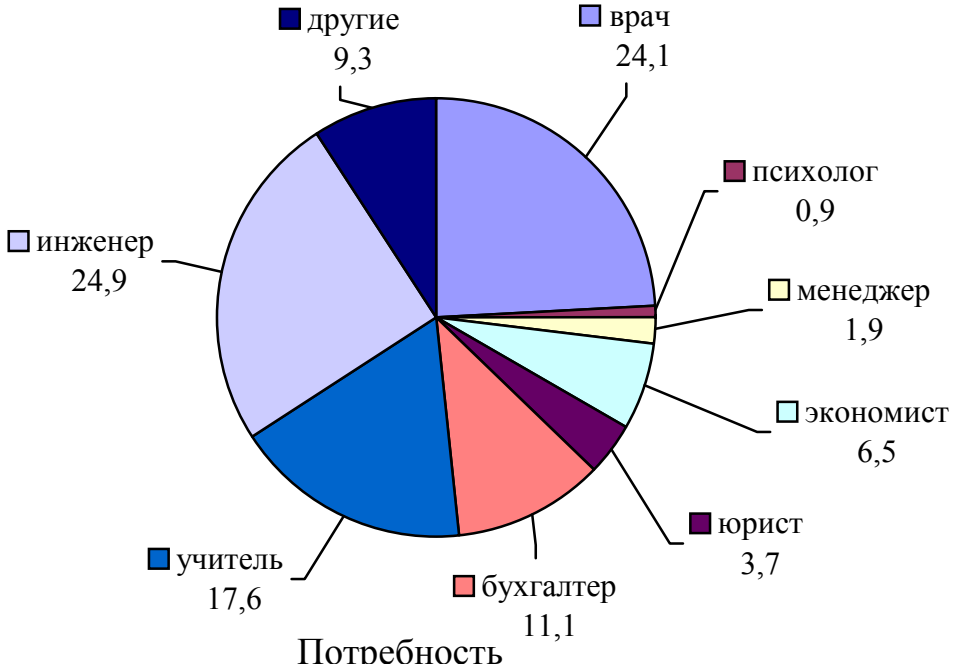
В ходе проведенного исследования были опрошены руководители профессиональных учебных заведений. Все они представляют ситуацию на рынке труда по профессиям, по которым осуществляют подготовку. Закономерное стремление профессиональной школы адаптироваться к новым условиям зачастую преследовало цель самовыживания, а не оптимального решения кадровых проблем. Из числа опрошенных руководителей 57,2% считают, что в ближайшие годы их выпускники будут испытывать трудности с получением работы. Среди основных причин этих трудностей они назвали:

1. Сохранение негативных тенденций (спад производства, убыточность) в тех отраслях, для которых готовятся специалисты;
2. Конкуренция на рынке труда по профессиям и специальностям, по которым ведется подготовка.

На вопрос, намерены ли они в ближайшие годы расширять прием студентов, 52,6% руководителей отвели утвердительно. Среди специальностей, планируемых к расширению, были названы: юриспруденция, бухгалтерский учет и аудит, финансы и кредит, таможенное дело, экология, организация и безопасность движения; программное обеспечение; ветеринарный фельдшер, токарь, автослесарь, кровельщик; повар, кондитер, официант, оператор котельной. По большинству указанных специальностей на рынке труда предложение превышает спрос.

Оценка перспективной структуры спроса на рабочую силу на рынке труда республики дает определенные ориентиры системе профессионального образования республики на подготовку кадров в соответствии со складывающимся на них спросом.

Сделанный нами прогноз соответствия спроса и предложения труда специалистов осуществлялся на основе данных, полученных от работодателей, и планов выпуска профессиональными учебными заведениями. На рисунке 2 представлена прогнозируемая структура потребности предприятий республики в специалистах с высшим профессиональным образованием и прогнозируемая структура выпускников вузов на 2007 г.



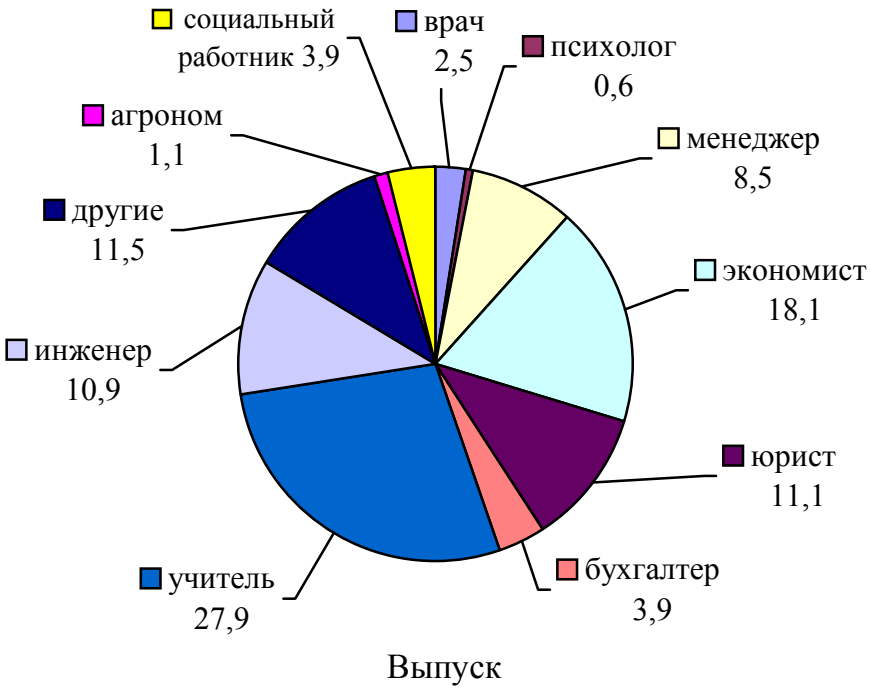


Рис. 2. Прогноз структуры выпускников вузов по основным специальностям и структуры потребности предприятий республики в данных специалистах в 2007 г., %

Полученная в ходе исследования информация показала, что в перспективе до 2007 г. учебные заведения намерены продолжать подготовку специалистов, по которым уже сейчас наблюдается избыток, а именно: юристов, экономистов, бухгалтеров, психологов, социальных работников.

Таким образом, выпускники высших учебных заведений в прогнозируемом периоде будут испытывать сложности в процессе трудоустройства.

Для гармонизации спроса и предложения на рынке образовательных услуг и на рынке труда специалистов и рабочих кадров должен формироваться механизм структурной ориентации профессиональных учебных заведений на динамику и структуру потребностей хозяйственного комплекса республики.

Как нам представляется, к основным направлениям регулирования процессов подготовки кадров в республике следует отнести:

1. Проведение профессиональными учебными заведениями более гибкой политики поведения на рынке образовательных услуг, разработку маркетинговой стратегии учебного заведения, основанную на знании ситуации на рынке труда и прогнозах его развития.

2. Формирование с участием службы занятости обоснованного заказа системе образования по подготовке кадров с перечнем специальностей и структуры набора. Основу информационной системы формирования заказов должен составить мониторинг регионального процесса формирования спроса и предложения рабочей силы в территориально-отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе. Организация мониторинга и формирование заказов положат начало созданию реального механизма взаимодействия рынка труда и его важнейшего сегмента – рынка образовательных услуг.

3. Совершенствование системы информирования учащихся, абитуриентов, студентов, выпускников учреждений профессионального образования, работодателей о ситуации на рынке труда и в сфере образовательных услуг. Для этого необходимо сформировать в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования постоянно действующие либо временные консультационные пункты по вопросам содействия трудоустройству студентов и выпускников на временные и постоянные рабочие места.

4. Введение в учебные планы всех специальностей дисциплин «Технология поиска работы», «Навыки поиска работы» за счет региональных компонентов государственных образовательных стандартов.

5. Снижение спроса на образовательные услуги, особенно высших и средних профессиональных учебных заведений, за счет перехода молодежи в группы занятых или ищущих работу. Это станет возможным при прогнозируемом росте экономики за счет ввода новых рабочих мест, при компенсации выбывших работников по возрасту приемом молодежи. Для реализации последнего важна целенаправленная, рассчитанная на длительную перспективу политика поднятия престижа рабочих профессий, воспитания уважения к труду рабочих.

Список литературы

1. Волгин Н. А. Усиление социальной направленности экономики России (актуальные проблемы, вопросы теории и практики) / Н. А. Волгин. М.: Изд-во РАГС, 1998.
2. Государственная политика в области занятости населения // Экономика и учет труда. 2001. №12.
3. Гранберг А. Г. Основы региональной экономики / А. Г. Гранберг. М.: Гос ун-т. Высшая школа экономики, 2003.
4. Одегов Ю. Г. Рынок труда и социальное партнерство: Монография / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. М.: Хронограф, 1998.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели 2002 г. Республика Адыгея. Социально-экономические итоги 2002 г.
6. Руденко Г. Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития / Г. Г. Руденко. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999.

О РОЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА

З. В. Хачатрян

Заместитель начальника отдела трудоустройства и специальных программ
Департамент федеральной государственной службы занятости населения
по Архангельской области
anna@arhzan.ru

1. Современная ситуация на рынке труда Архангельской области

Анализ развития рынка труда Архангельской области показывает, что его основные характеристики формируются под влиянием процессов, происходящих в социально-экономической сфере.

Общая ситуация на рынке труда в последние годы имеет позитивные тенденции, обоснованные положительной динамикой роста основных макроэкономических показателей. Однако, рост некоторых макроэкономических показателей не всегда сопровождается адекватным спросом на привлечение незанятого населения. Продолжает сохраняться несоответствие спроса и предложения рабочей силы. По оценке Департамента предложение рабочей силы на рынке труда области в текущем году превышало спрос в 1,5 раза.

Численность экономически активного населения области (по данным выборочного исследования населения, проводимого Госкомстатом) имеет тенденцию к снижению. К концу первого полугодия 2004 г. численность ЭАН, по оценке Госкомстата, составила 741 тыс. чел., численность граждан, которые не имели занятия, но активно его искали, и в соответствии с методологией МОТ

классифицировались как безработные, составила 61,0 тыс. чел. (снижение по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 21,8%). Уровень общей безработицы (по методологии МОТ) по состоянию на 1.09.2004 г. составляет 8,2%.

Следует отметить, что рейтинг областной службы занятости населения растет.

За 9 месяцев 2004 г. в службу занятости населения области обратилось за содействием в трудоустройстве 44,6 тыс. чел.

Общая численность зарегистрированных в целях поиска подходящей работы граждан на 1.10.2004 г. составила 20,6 тыс. чел., в том числе признано безработными 18,9 тыс. чел. Уровень безработицы на 1.10.2004 г. составил 2,6%.

За 9 месяцев 2004 г. заявлено предприятиями и организациями более 53 тыс. вакансий, потребность в работниках на 01.10.2004 г. составила 7040 чел. Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда снизился с 3,3 чел. на начало года до 2,8 чел. на 1 вакансию на 01.10.2004 г.

Основными клиентами службы занятости населения по-прежнему остаются лица, которым трудно самостоятельно найти работу в связи с низкой квалификацией, отсутствием опыта работы, а также лица, особо нуждающиеся в социальной защите.

Общие стратегические направления политики занятости определены Законом РФ «О занятости населения в РФ», где подчеркивается ориентация общества на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости. В связи с этим основные положения «Программы содействия занятости населения Архангельской области на 2004-2005 годы» определены исходя из приоритетов государственной политики в области занятости населения. Основной целью программы является смягчение социальной напряженности, повышение конкурентоспособности рабочей силы и создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рынке труда.

Понятно, что в новых экономических условиях решить проблему обеспечения занятости населения, в том числе на региональном уровне, возможно лишь при разработке общей стратегии развития территории, привлечении и объединении всех доступных ресурсов, установлении общих потребностей и интересов, прогнозировании потребностей в кадрах. Решение проблемы занятости находится в прямой зависимости как от эффективной работы службы занятости, так и от привлечения к разрешению проблем занятости субъектов социально-трудовых отношений, других заинтересованных сторон. Среди них объединения работодателей и работников, общественные организации, которые представляют интересы определенных категорий населения (инвалиды, женщины, др.).

2. Решение проблем занятости через институты и механизмы системы на уровне Архангельской области

В настоящее время в области действует Соглашение между администрацией Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей и Федерацией профсоюзов области 2002-2004 гг. Выполнение принятых участниками Соглашения обязательств обеспечивается необходимыми средствами, предусмотренными в бюджете области, планах хозяйственной деятельности предприятий, учреждений, организаций, сметах профсоюзов.

Среди форм участия социальных партнеров в регулировании рынка труда Архангельской области можно выделить следующие:

- ***Участие в подготовке и принятии областных законодательных актов, специальных программ содействия занятости на региональном, территориальном уровнях***

Органы службы занятости области являются партнерами органов власти и местного самоуправления по подготовке и реализации областных законодательных актов, региональных, местных целевых программ, планов мероприятий, оказывающих влияние на состояние рынка труда. Успешное осуществление этих законов и программ, снижает социальную напряженность в обществе. В их числе областной закон «О трудоустройстве молодежи», принятый областным собранием депутатов 29 июня 2004 г., «Региональный план действий по улучшению положения женщин в Архангельской области и повышению их роли в обществе на 2002-2005 годы», некоторые другие.

В целом в регионе разрабатывается множество программ, но по конечным результатам они не всегда эффективны. Поэтому, на наш взгляд, при составлении любой программы необходимо, прежде всего, ориентироваться на удовлетворение потребностей местного рынка труда, продуманно решать вопросы с объемами финансирования для решения конкретных задач.

К примеру, в области действует программа «Поддержка и развитие малого предпринимательства в Архангельской области на 2003-2005 годы», в реализации которой мы участвуем. В то же время на практике мы испытываем реальные затруднения с организацией предпринимательства и самозанятости среди безработных граждан, так как действующая программа не предусматривает реальной финансовой поддержки гражданам, решившим заняться малым бизнесом, самозанятостью, а финансовая помощь, которая предоставляется службой занятости безработным гражданам, желающим выйти на самозанятость, мала (субсидии, как это было раньше, федеральным бюджетом не предусмотрены).

Работа многих предприятий и организаций области носит сезонный характер, нужны программы, в том числе ведомственные, по организации занятости населения в межсезонные периоды (здесь поле деятельности для организации ремесел, развития надомничества, самозанятости).

Ведомственный подход к разработке некоторых региональных (местных)

программ развития приводит порой к отсутствию в них одного из основных разделов кадрового обеспечения. Учитывая тот факт, что в последнее время актуальными стали проблемы, связанные с созданием новых и сохранением существующих рабочих мест, территориальным распределением и кадровым обеспечением рабочих мест, повышением качества рабочей силы (подготовка, переподготовка, повышение квалификации), при разработке программ необходимо пристальное внимание обращать на разработку и финансирование этих мероприятий.

- ***Участие в работе региональных Комитетов содействия занятости населения***

Первичным коллегиальным органом социального партнерства на региональном (местном) рынке труда являются координационные комитеты содействия занятости населения, объединяющие представителей основных партнеров, формирующих рынок труда.

В 1992 г. в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» создан Архангельский областной координационный комитет содействия занятости населения, который состоит из представителей органов службы занятости, профессиональных союзов, ассоциаций (союзов) предпринимателей, общественных организаций, представляющих интересы категорий населения, особо нуждающихся в социальной защите. Основными задачами комитета являются содействие органам занятости в решении задач, определенных законодательством о занятости; выработка согласованных решений по осуществлению политики занятости населения в области. Ежегодно на заседаниях комитета рассматриваются насущные вопросы по реализации государственной политики в области содействия занятости населения.

Нарабатывается опыт создания местных партнерских организаций, решающих проблемы локальных (местных) рынков труда. В настоящее время в 11 районах области созданы и действуют координационные комитеты, которыми руководят как представители городских (районных) администраций, так и директора центров занятости. Так как комитеты не имеют статуса юридического лица, наиболее сложные

вопросы координационные комитеты решают путем обращения в соответствующие органы власти, муниципальные образования, к работодателям.

- ***Развитие социального диалога с заинтересованными сторонами по вопросам реализации политики занятости***

Система социального партнерства предусматривает заключение соглашений (договоров) различного уровня. В целях координации совместных мероприятий по вопросам содействия занятости населения службой занятости ежегодно заключаются и выполняются двухсторонние соглашения и договоры. Только в 2004 г. выполнялись договоры между Департаментом ФГСЗН по Архангельской области и управлением автомобильных дорог, Архангельским ре-

гиональным отделением общероссийской общественной организации российского Красного Креста, Департаментом агропромышленного комплекса, областным потребительским союзом в целях координации совместных действий по организации общественных работ.

Департаментом ФГСЗН по Архангельской области подписаны соглашения с военным комиссариатом Архангельской области о сотрудничестве по вопросам организации альтернативной гражданской службы и содействия занятости военнослужащих, уволенных с военной службы, и членов их семей; с отделом по делам миграции Управления внутренних дел Архангельской области о сотрудничестве по обмену информацией по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы; с Департаментами ФГСЗН по Республике Карелия, Тверской области о координации совместных действий, направленных на содействие трудоустройству граждан; с Департаментом образования администрации области о совместной деятельности по организации профессионального обучения и переподготовки безработных граждан.

Следует сказать, что ежегодно центры занятости населения заключают более 3000 договоров с предприятиями и организациями по реализации мероприятий активной политики занятости (общественные работы, временное трудоустройство несовершеннолетних, временное трудоустройство безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите), в том числе в рамках подписанных соглашений о сотрудничестве. В последние 2 года, по предложению органов службы занятости, администрации муниципальных образований утверждают «Порядок взаимодействия органов местного самоуправления муниципальных образований и центров занятости населения при организации оплачиваемых общественных работ».

Интенсивность решения вопросов социального партнерства на территории области возросла, механизмы регулирования трудовых отношений между партнерами совершенствуются. Например, Северодвинским ГЦЗН подписан договор «О сотрудничестве по содействию предпринимательству» с управлением экономики администрации МО «Северодвинск», в рамках которого при мэрии города организована работа консультационного пункта для оказания услуг по вопросам организации предпринимательства и самозанятости населению города. При управлении экономики администрации МУ «Г. Северодвинск» создана рабочая группа по вопросам оптимизации системы профессионального образования в городе, в которую входят представители органов местного самоуправления, учреждений образования, центра занятости населения и работодатели.

Результативность труда специалистов службы занятости зависит от их умения вести диалог с руководителями организаций – социальными партнерами. Поэтому первостепенной для нас является работа по развитию различных форм социального партнерства, направленная на активное взаимодействие с работодателями в вопросах поддержания занятости. К числу эффективных форм работы можно отнести: клубы работодателей, обучающие семинары, яр-

марки вакансий и учебных рабочих мест, «круглые столы», дни открытых дверей. Все более востребованными становятся как населением, так и работодателями услуги центров, киосков самостоятельного поиска работы

В целях расширения возможности трудоустройства граждан и развития предпринимательской деятельности областная служба занятости принимает участие в развитии делового партнерства с Фондом развития и поддержки малого предпринимательства Архангельской области (Форпост МП), территориальными органами общественного самоуправления (ТОС). Руководитель Департамента входит в Общественный совет по развитию ТОС при администрации Архангельской области. Центрами занятости разработаны мероприятия по участию в проектах местного бюджета.

Учитывая, что особое внимание требуется при работе с лицами с ограниченными возможностями (инвалиды), с гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, областная служба занятости активно сотрудничает с общественными организациями инвалидов, со специалистами бюро медико-социальной экспертизы и клинико-экспертных комиссий поликлиники городов и районов области.

В рамках соглашения между Департаментом ФГСЗН по Архангельской области и Управлением исполнения наказаний Министерства юстиции РФ по Архангельской области с гражданами, отбывающими наказание в виде лишения свободы, накануне их высвобождения проводятся выездные профориентационные групповые и индивидуальные консультации по вопросам прав в сфере занятости, состояния рынка труда в регионе. Центры занятости получают всю необходимую информацию о возможном обращении к ним граждан, освобожденных из мест лишения свободы, поэтому заранее могут рассматривать возможности их трудоустройства, в центрах занятости населения формируются банки работодателей, готовых принять на работу эту категорию граждан. Большая работа проводится и в воспитательной колонии для несовершеннолетних.

За последнее время появился интересный опыт расширения традиционного круга социальных партнеров службы занятости в области профессиональной ориентации молодежи. Таким заинтересованным партнером в деле профориентации выпускников явились учреждения культуры, а именно районные, городские детские и юношеские библиотеки. Примеры такого взаимодействия есть в нескольких городах и районах области.

Понимая, что любые договорные отношения могут сформироваться и окрепнуть только при условии приоритета общего интереса, областная служба занятости старается найти партнеров среди многочисленных местных, в том числе общественных, организаций, среди которых: Федерация профсоюзов Архангельской области, Областной Совет ветеранов войны, труда, Вооруженных сил и правоохранительных органов, областной и территориальные Советы женщин и др.

Мы пытаемся найти поддержку своим начинаниям у территориальных органов общественного самоуправления (ТОСы), суть которой заключается в связи с местным населением в целях разрешения проблем, связанных с занятостью населения.

В целях полного и оперативного информирования граждан и заинтересованных предприятий, организаций о положении на рынке труда, имеющихся вакансиях и мероприятиях, проводимых службой занятости, органы службы занятости тесно сотрудничают с редакциями местных газет, областным радио, телевидением. Только в 1 полугодии 2004 г. в районных и областных газетах было опубликовано более 150 статей, интервью и заметок, в эфир вышло более 70 теле- и радиопередач по проблемам занятости, безработицы и трудоустройства граждан.

Мы уверены, что должны быть надежными партнерами в организации социального партнерства на рынке труда всех уровней (регионального, территориального и локального); искать и находить позитивный опыт создания местных партнерских организаций, понимая, что всем представителям сотрудничающих сторон предстоит еще много учиться, чтобы достичь согласия и взаимопонимания в социальном диалоге, своими действиями повышать статус службы занятости.

Таким образом, развитие института социального партнерства играет важную роль в деятельности службы занятости. Поэтому нам очень интересен опыт других территорий, интересны местные проекты, результат которых напрямую зависит от местных условий, ресурсов, навыков и умений всех участников партнерства.

Подводя итог, можно отметить, что благодаря сотрудничеству и объединению усилий всех участников рынка труда, прежде всего работодателей – наших основных партнеров, согласованности их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения областная служба занятости является полноправным участником процесса регулирования социально-трудовых отношений. Конечно, есть нерешенные проблемы. Но мы считаем, что дальнейшее развитие института социального партнерства необходимо, оно имеет важное значение, в том числе для повышения эффективности деятельности службы занятости.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2000
2. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 10.01.2003 г. №8-ФЗ) // Российская газета. 2003. №4.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 26.12.2001 с изменениями на 25.07.2002 г.
4. Рынок труда / Под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2000. 448 с.

5. О состоянии и проблемах развития национального рынка труда: Материалы областной конференции: Калининград, 2003. – 75 с.

6. Рынок труда и рынок образовательных услуг в Республике Карелия. Петрозаводск, 2003. 319 с.

7. Герций Ю. Занятость и рынок труда / Ю. Герций // Человеческие ресурсы. 2002. №2.

8. Михеев В. А. Основы социального партнерства / В.А. Михеев. М.: РАГС.

9. Роль социального партнерства в регулировании рынка труда (практика взаимодействия социальных партнеров в Москве. М., 2002.

10. Митрохин В. И. Социальное партнерство / В. И. Митрохин. М., 1998. 251 с.

11. Утинова С. Факторы, детерминирующие занятость россиян / С. Утинова, А. Кашепов // Человек и труд. 2003. №2. С. 31-36.

12. Хуссманнс Р. Обследование экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость: Методическое руководство МБТ: Пер. с англ. В 2 кн. / Р. Хуссманнс, Ф. Мехран, В. Верма. М.: АО «Финстатинформ», 1994.

13. Экономика труда и социально-экономические отношения М.: Изд-во МГУ, 1996. С. 141.

СОДЕРЖАНИЕ

© Анненков М. В., Заводовский Г. А., Фролова Е. Е. 3
ОБЗОР РЕГИСТРИРУЕМОГО РЫНКА ТРУДА СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ЗА ПЕРИОД 2001-2003 ГОДОВ3

© Белая Р. В., Дьяконова М. В. 13
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: МНЕНИЯ, ВЗГЛЯДЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

© Бунгов В. Н., Шишкин А. И. 21
АНАЛИЗ РЯДА ПАРАМЕТРОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ СОСТОЯНИЕ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ (1990, 1993-2002 гг.)

© Васильева З. А., Лихачева Т. П., Разнова Н. В., Филимоненко И. В. 31
РАЗРАБОТКА ПРОГНОЗА РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ НА ПЕРИОД 2004 – 2010 гг.

© Васильева Н. Н. 39
ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ. ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

© Глушанок Т. М. 47
К ВОПРОСУ О СОЗДАНИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

© Горюнов Н. В. 50
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: РАБОТОДАТЕЛЬ – ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ – СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

© Елеев Л. Т. 58
ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ – ВАЖНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

© ВЖабреев В. С. 66
ПУТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

© Заводовская М. В., Тополюк Н. Н., Ковалевский А. Ф. 72
МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В РОССИИ

© Захаров Б. Ф. 76
О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

© Кечин В. А., Аракелян С. М., Прокошев В. Г., Архипова Е. А. 82
ОЦЕНКА ВЗАИМНОГО ВЛИЯНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

© Киреенко Л. В. 87
РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФНАМЕРЕНИЙ УЧАЩИХСЯ ВЫПУСКНЫХ КЛАССОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

© Кохановская И. И., Зиновьев А. Л. 98
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© Лазарев Г. И., Мальцева Г. И., Щербина М. В. 104
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МАРКЕТИНГОВОГО ЦЕНТРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

© Лукин В. В., Лукин В. В. 112
РЫНОК ТРУДА: ОТ ОБУЧЕНИЯ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

© Лунина Л. В., Гуртов В. А. 117
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

© Певень А. В. 130
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

© Пенние И. В., Питухин Е. А., Гуртов В. А. 141
БАЗОВАЯ МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДИНАМИКИ ДВИЖЕНИЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

© Плакидин А. Д. 152
ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ (ОПЫТ РАБОТЫ НИЖЕГОРОДСКОГО ГОРОДСКОГО ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

© Разнова Н. В., Филимоненко И. В. 157
ИЗУЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА К СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Резонов П. Г. 165
СОВМЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА (ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОЧЕРКАССКИЙ МЕЖТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»)

© Рощин С. Ю. 179
СПРОС НА ОБРАЗОВАНИЕ КАК НА СИГНАЛ НА РЫНКЕ ТРУДА

© Рудаков М. Н. 185
К ВОПРОСУ О ВНУТРЕННИХ РЫНКАХ ТРУДА

© Рыбина А. А. 193
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ К СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ

© Сенаторова Е. Н. 201
СТЕРЕОТИПЫ СОЗНАНИЯ И ПОВЕДЕНИЯ НЕЗАНЯТЫХ ЖЕНЩИН В МАЛЫХ ГОРОДАХ РОССИИ

© Сиднин О. В. 211
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РЫНКОВ ТРУДА В РОССИИ: МАКРО-, МЕЗО- И МИКРОУРОВНИ

© Тимошкин А. П., Кочеваткин М. И., Захарова Л. А., Штыряева Э. А., Суродейкина Н. А., Нежданов В. А. 218
СИСТЕМА ДИСБАЛАНСОВ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

© Федорко Ф. Ф., Задорожная Л. И. 227
ОЦЕНКА ВЗАИМОСВЯЗИ И ПАРАМЕТРОВ СООТВЕТСТВИЯ СТРУКТУРЫ И ДИНАМИКИ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И СПРОСА НА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ АДЫГЕЯ

© Хачатрян З. В. 235
О РОЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА

Научное издание

Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России

Сборник докладов по материалам
Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции с международным участием

Редактор Л. П. Соколова
Компьютерная верстка Т. А. Григорьева
Оформление обложки В. Б. Пикулев

Подписано в печать 19.10.2004. Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная.
Печать офсетная. Уч.-изд. л. 18. Усл. кр.-отт. 62. Изд. № 196.
Тираж 300 экз.

Типография Издательства Петрозаводского
государственного университета
185640, Петрозаводск, пр. Ленина, 33